Выпускная квалификационная работа

**Карьерные ориентации и карьерная мотивация у представителей социономических профессий**

Введение

Важным вопросом развития современного профессионала является реализация его в профессиональной деятельности, другими словами построение карьеры и управление ей. Особый интерес исследователей направлен на изучение особенностей реализации карьеры в разных сферах профессиональной деятельности. В данном исследовании мы обратились к изучению мотивации к карьере, карьерной самоэффективности и якорей карьеры педагогов и менеджеров по продажам.

Современное общество нуждается в специалистах, готовых и способных к саморазвитию: к принятию ответственных решений, самореализации в труде, настойчивости в реализации своих профессиональных устремлений.

Проблемы профессионального развития исследованы в зарубежной психологии такими авторами как Э. Шейн, А. Бандура, Н. Бетц. В связи с изменениями, возникшими в социально-политическом контексте, получили развитие в исследованиях отечественных специалистов.

Авторами, разрабатывающими теоретические и технологические формы профессионального продвижения в современной отечественной психологии можно назвать А.А. Бодалева, Н.С. Пряжникова, Ю.К. Стрелкова, Е.А. Могилёвкина, Т.Х. Невструеву, И.П. Лотову.

Почти каждый человек планирует будущее, свою карьеру в соответствии со своими потребностями, социально-экономическими условиями, осознавая перспективы служебного роста и возможности повышения своей квалификации.

Профессиональная успешность специалиста зависит не только от его способностей, личностных качеств, мотиваций и ценностей как таковых, но и от их соответствия выбранной специальности. У специалиста должна быть сформирована база, включающая в себя «карьерную компетентность» (как систему представлений о карьере, возможностях и путях карьерного роста по Е.А Могилевкину), «карьерную самоэффективность» (способность к карьерному целеполаганию, карьерному планированию и умению решать карьерные проблемы, Н. Бетц) и «мотивацию к карьере» (осознанное, внутреннее состояние индивида к активной деятельности).

**Актуальность исследования:** профессиональное развитие в современном мире является актуальной проблемой и несет определенную значимость профессиональной деятельности в жизни человека. Рост числа исследований в этом направлении определено необходимостью учета постоянно меняющегося социально-экономического фактора профессиональной реализации человека. Проблемы карьеры, которые исследовались в зарубежной психологии последние два десятилетия, в связи с изменением социально-политического строя в России стали необходимы исследования и отечественных специалистов. Исследования карьеры сосредоточены, как правило, на особенностях карьерного роста в разных сферах трудовой деятельности, установлении связей между карьерой и личностными характеристиками, мотивацией, организационной культурой, профессиональным самоопределением. В отечественной психологии исследования карьерного становления специалиста любого рода деятельности малочисленны, отсюда возникает необходимость развивать данное направление, исследовать развитие карьеры представителей разных профессиональных сфер как по отдельности так и в сравнении их между собой, разрабатывать новые методики, искать подходы к изучению проблемы профессионального становления личности.

**Цель исследования:** выявление различий карьерных ориентаций и карьерной мотивации у представителей социономических профессий.

**Основные задачи:**

- рассмотреть психологическое определение феномена карьеры, основные подходы к периодизации карьеры;

рассмотреть классификацию типов профессий отечественных и зарубежных авторов;

изучить суть и содержание феномена карьерные ориентации и карьерная мотивация;

эмпирически исследовать особенности карьерных ориентаций и карьерной мотивации у представителей социономических профессий.

**Объект исследования:** ценностно-мотивационная сфера личности.

**Предмет исследования:** карьерные ориентации и карьерная мотивация представителей социономических профессий.

**Гипотеза:** не существует различий карьерных ориентаций и карьерной мотивации у представителей социономических профессий.

Теоретико-методологическую основу работы составляют:

исследования карьерных ориентаций, как фактора становления карьеры, авторов Д. Сьюпер, Э. Шейн, Е.Г. Молл, Е.А. Могилевкин;

исследования мотивации к карьере - комплексной характеристики, свойственной каждому человеку, авторов Е.А. Могилевкина, Д. Бахубер, А.К. Марковой, А. и Р. Ноэ;

исследования карьерной самоэффективности - способности человека организовывать и выполнять действия, необходимые для реализации карьеры, авторов А. Бандуры, Н. Бетц, Д. Бондаренко.

1. Современные подходы отечественных и зарубежных авторов к исследованию карьеры

1.1 Психологическое определение феномена карьеры, типология карьеры. Этапы становления карьеры

Проходя определенные стадии развития в социальных структурах, человек со временем достигает высокой квалификации и профессионального мастерства, которое отражается на личности самого человека, его профессиональном признании, должностном росте и на успехах и достижениях организации.

Слово «карьера» имеет зарубежное происхождение (с итальянского carriera - бег, жизненный путь, поприще, с латинского carrus - телега, повозка) и трактуется в разных значениях:

карьера - цепь событий, которая составляет жизнь, последовательность профессиональных занятий и других жизненных ролей, которые вместе выражают приверженность человека действовать в соответствии с его обобщенной моделью саморазвития.

карьера - род занятий человека - синоним профессии, и путь к успеху, и достижение определенного положения в обществе, и движение человека в профессии.

карьера - это индивидуальный путь человека в определённых видах профессиональной деятельности, потенциально связанный с прохождением последовательности должностей, с образом жизни, реализующий призвание человека, предполагающий обогащение опытом и развитие субъекта и ведущий к достижениям и социальному признанию [10].

В работах отечественных специалистов более детально раскрывается психологическое содержание понятия:

карьера - есть профессиональное пространство развития личности, одна из форм самореализации, представляет собой иерархическое отражение пути должностного продвижения работника на протяжении всего трудового периода или его отрезка;

карьера - это «профессиональный жизненный путь», «профессиональная самореализация», «профессиональное самоопределение». Успешная карьера связывается, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Проблема профессионального самоопределения рассматривалась в трудах Е.А. Климова, А.Е. Голомшток, П.Г. Щедровицкого, С.Н. Чистяковой, Н.С. Пряжникова и другие.

В советское время термин «карьера» имел в какой-то мере негативное значение, однако в конце прошлого столетие в России резко изменилось отношение к этому понятию. Изначально карьера понималась как последовательность должностей, процесс выживания в профессиональных и социальных структурах, высокая властная позиция в общественном сознании связывалась с некомпетентностью, «лёгкой работой» и «лёгкой жизнью», а её достижение - с непорядочностью и нарушением моральных норм общества. Личная активность специалиста по построению карьеры осуждалась и в социальной среде имела свое определение - «карьеризм». Под карьеризмом понималась гонка за успехом в профессиональной деятельности, вызванная корыстными целями в ущерб общественным интересам, а карьерист - это «честолюбец, ориентированный не на предметную область, дело, а на личное продвижение по лабиринтам служебной иерархии [10].

Уже тогда Е.А. Климов стал применять термин «карьера» с точки зрения профессионального самоопределения. Карьеру стали понимать ни как продвижение по должностям, а продвижение по ступеням мастерства и видам деятельности, различаемым не по параметрам «верх» - «вниз», а по предметной области приложения сил и характеру создаваемых результатов [10].

Сейчас человек, который занимается построением карьеры, рассматривается обществом, как ориентированный на реализацию личностного и профессионального потенциала, стремящийся к профессиональному успеху, определенному статусу в обществе за счет собственных усилий, способностей и профессионализма. Карьера - это постоянно изменяющийся и развивающийся процесс. 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» [12]. Карьера - это не только продвижение по службе. Можно говорить о карьере домохозяек, матерей, учащихся. Успешно построенная карьера позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом.

Наряду с большим количеством определений понятия, в литературе можно встретить ряд типологий карьеры. Самым простым подходом можно назвать тот, где за основу взяты сферы деятельности, в рамках которых человек строит свою карьеру. Данная типология опирается на один критерий, и в этом заключается ее основное ограничение. Такой подход не учитывает динамику в смене видов и сфер направлений деятельности участников и субъектов рынка труда.

Введение такого критерия, как характер динамики, позволил выделить четыре типа карьеры (Укке Ю.В):

. Обычная карьера. Характеризуется как «профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни»: выбор профессии, этапы разведки и опробирования своих сил в разных сферах, период овладения профессией, упрочения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т.д.

. Стабильная карьера. Представляет собой «прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы.

. Нестабильная карьера. В этом случае после этапов проб и упрочения следуют новые пробы, которые могут быть как вынужденными (в случае потери работы, работоспособности), так и добровольными (смена интересов) или быть вызванными переопределением профессий без интереса и приложения усилий.

. Комбинированная карьера. Этот тип карьеры связан со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменой профессии, профессиональной переориентацией (это весьма актуально в наше время).

Сегодня можно уже говорить об осуществлении второй и третьей карьеры, когда активный в трудовом отношении человек проходит профессиональную переподготовку и достаточно энергично и быстро овладевает новым видом профессиональной деятельности. Наглядный в этом отношении пример - массовое перепрофилирование деятельности многих военнослужащих, уволившихся из армии по достижению пенсионного возраста, но сохранивших высокий трудовой потенциал.

Определенный интерес и актуальность сохранили также исследования по проблемам профессиональной карьеры, проведенные финскими учеными (Синисало, Хяюрюнен). Во второй половине восьмидесятых годов прошло два советско-финских симпозиума по психологии личности и образу жизни, опубликованные материалы этих встреч включали в себя, в том числе и типологизацию трудовой карьеры молодежи по результатам лонгитюдного исследования. Финские исследователи использовали в качестве основания для своей классификации занятость или безработицу человека.

Исходя из этого критерия, были выделены четыре типа карьеры.

. Стабильная - человек занят полный рабочий день в той профессии, для которой он был обучен, или приобрел необходимые знания, умения и навыки, работая в области профессии (по данным Синисало таких оказалось 49%).

. Нестабильная - включает в себя тех, кто работал, но поменял род занятий или работал не по специальности. Суть этого типа карьеры в наличии переходов с одной работы на другую (22%).

. Прекращенная или прекращающаяся карьера свойственна тем, кто часто был без работы, у кого периоды занятости сменялись периодами безработицы (4%).

. Учебная - включает тех, кто учился в течение всего времени исследования.

Во многих современных изданиях по управлению персоналом различают два основных вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Все эти стадии конкретный работник может пройти последовательно как в рамках одной организации, так и в разных организациях.

Второй рассматриваемый тип карьеры определен как внутриорганизационная карьера.

Внутриорганизационная карьера - связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:

вертикальной карьеры - должностной рост, то есть подъем на более высокую ступень структурной иерархии. Именно с этим направлением зачастую связывают собственно понятие карьеры. Строго говоря, вертикальная карьера может носить и восходящий характер и нисходящий, если восходящая вертикальная карьера демонстрирует карьерное продвижение наиболее зримо, то нисходящая карьера ассоциируется в нашем обществе с неудачей. Эффективно работающий сотрудник организации просто не в состоянии осознать, каким образом перемещение на более низкий уровень структурной иерархии может быть достойной альтернативой;

горизонтальной карьеры - продвижение внутри организации, например работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;

центростремительной карьеры - продвижение к ядру организации, центру управления, всё более глубокое включение в процессы принятия решений [19].

Свою типологию карьеры, ориентированную на возможность прогнозировать особенности поведения руководителей организаций и предприятий и имеющую ярко выраженный прикладной характер, приводит Е.Г. Мол, выделив в классификацию управленческую карьеру по четырем параметрам. Е.Г. Молл выделяет восемь типов карьеры, в значительной степени определяющих организационное поведение современных российских руководителей [23].

Многие авторы выдвинули идею о том, что, осуществляя карьеру, человек проходит через различные, не связанные между собой этапы, некоторые указывают на наличие трех, четырех, пяти этапов, в каждом из которых выделяются свои специфические проблемы, с которыми сталкивается и которые должен решать работник, для продолжения и реализации всех планов построения своей карьеры.

Хотелось бы обратить внимание на одну из таких идей: профессиональная деятельность в своем развитии проходит несколько этапов:

. Предварительный этап включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования.

. Этап становления, который длится примерно пять лет - от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжают беспокоить безопасность существования, здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой был бы выше прожиточного минимума.

. Этап продвижения обычно длится от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, работник продвигается по служебной лестнице. Накапливается богатый практический опыт, приобретаются навыки, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение работника как личности. В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на вопросах, касающихся увеличения размеров заработной платы и здоровья.

. Этап сохранения характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения. Работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творческим самовыражением, возможен подъем на новые служебные ступени. Человек достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе, к окружающим, достигшим своего положения честным трудом. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, проявляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях, капитале своей и других организаций, покупка акций, облигаций).

. Этап завершения длится от 60 до 65 лет. Работник начинает готовиться к уходу на пенсию. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры (работник получает меньше удовлетворения от работы и испытывает состояние психологического и физиологического дискомфорта), самовыражение и уважение к себе и другим подобным из его окружения людям достигают наивысшей точки за весь период карьеры. Работник заинтересован в сохранении уровня оплаты труда, но стремится увеличить и другие источники дохода, которые заменили бы заработную плату при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

. Пенсионный этап - карьера в данной организации (виде деятельности) завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и другие). Стабилизируется уважение к себе и людям своего круга.

По исследованиям последнего десятилетия, ряд авторов (Д. Холл, Ф. Марвис) пытались пересмотреть прежнюю концепцию стадий карьеры и предложили концепцию поливариативной карьеры, которая представляет собой более сложный и динамичный по своему характеру жизненный путь сотрудника организации, который может включать как подъемы так и спады, а так же и временный возврат на прежний уровень, смену одного вида деятельности другим [23].

Далее рассмотрим исследования карьеры в работах отечественных и зарубежных авторов.

1.2 Исследование карьеры в работах отечественных и зарубежных авторов

карьера мотивация ориентация социономический

Изучением профессиональной карьеры в большей степени занимались

зарубежные психологи. Исследования строились по разным направлениям в зависимости смысла, который вкладывался в понятие карьера:

психологический подход, где карьера рассматривалась с точки зрения средств, необходимых для достижения определенного результата - представления о последовательности индивидуального профессионального развития;

социологический подход, где карьера рассматривалась как достижение результата - перехода человека с одной должности или одного положения в обществе на другие.

Ю.П. Хяюринен указывает на существование двух основных моделей исследования карьеры жизненно-исторической, основанной на развитии, и эволюционистской, прослеживающей отдельные причинные связи. В первой модели изменения, происходящие в обществе, и карьера выступают в комплексе, где психологические и социальные факторы переплетаются между собой. Вторая модель подчеркивает неизменность человеческой природы, общественный успех карьеры связывает с хронологическим возрастом и различиями между индивидами. Таким образом, карьера является, с одной стороны, определенной структурой жизненного пути человека и, с другой стороны, - структурным элементом рынка труда [14].

Одна из популярных теорий исследования карьеры в зарубежной психологии является теория Д. Сьюпера, которого принято считать основоположником «психологии карьеры». Он представил теорию в виде «радуги жизненных карьер». Д. Сьюпер определил понятие «карьера» как последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни [23]. В своих работах Д. Сьюпер пишет о том, что карьера есть реализация жизненной программы индивида, в которой он ориентируется на свое «Я». Я - концепция содержит в себе такие представления, идеалы и цели, которые с позиции планирования жизни являются для него первостепенно важными. В процессе реализации карьеры происходит перевод Я - концепции на язык профессиональных действий. Профессиональные предпочтения и тип карьеры - это попытка ответить на вопрос «Кто я?». Ответ на этот вопрос связан с профессиональной Я - концепцией, которую человек воплощает в серии карьерных решений. Таким образом, представление о своей личности является важнейшей детерминантой профессионального пути человека, определяет типы карьер в соответствии с социальным классом или профессией (карьера врача, инженера и так далее). Интерес к карьере того или иного типа отражает жизненную программу личности. Избранная профессия и карьерные достижения оказывают сильное влияние на общую «Я-концепцию» и самооценку. По мере разворачивания карьеры происходит развитие профессиональной «Я-концепции», которая достигает зрелости только в результате достаточного профессионального опыта. Обычно на это уходит от одного до десяти лет работы [14].

В зарубежной психологии феномен карьеры изучается также с точки зрения типов (Д. Сьюпер и другие.) и этапов ее развития (Д. Сьюпер, С. Паркинсон и другие.). В этих исследованиях подчеркивается, что тип карьеры отражает стратегию движения человека в профессии, каждый этап наполнен специфическим содержанием и служит основанием для наступления следующего [14].

Зарубежные исследователи вопросов профессиональной карьеры, главным образом американские авторы, предпочитают давать максимально расширенное толкование карьеры, определяя ее как «разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой». (Дж.Х. Гринхаус) [23].

Варианты периодизации карьерного пути, хотя в деталях и различаются, в целом отражают традиционную концепцию стадий карьеры, которая разрабатывалась в 50-ые годы (Д. Сьюпер, Дж.О. Крайтс, У. Мозер). Собственно же карьера рассматривается как процесс, которым управляет не организация, а сам человек. Направление такого процесса может время от времени меняться в соответствии с динамикой потребностно-мотивационной сферы личности (Д. Холл).

Американский исследователь карьеры Э. Шейн на основании эмпирических исследований сделал вывод о ведущем и важнейшем элементе профессиональной идентичности - карьерной ориентации (карьерной установки), возникающей в процессе социализации и накопления профессионального опыта. При этом Э. Шейн подчеркивает наличие значимой связи карьерной ориентации с развитием карьеры и утверждает, что именно карьерная установка служит ключевым фактором управления индивидуальной карьерой, придавая ей своеобразие и неповторимость.

В отечественной психологии современное понимание карьеры, проводимое Н.С. Пряжниковым, - «это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни». Исходя из широкого понимания карьеры, профессиональное самоопределение рассматривается Н.С. Пряжниковым как составная часть карьеры, то без чего карьера не может существовать. Перед подобным выбором человек стоит несколько раз в своей жизни: после окончания школы, после окончания вуза, при переходе в другую профессиональную сферу деятельности [23].

Вслед за известным и признанным специалистом по карьерной периодизации Д. Сьюпером, Н.С. Пряжников относится к построению карьеры как к процессу профессионального самоопределения, представляющему собой постоянно чередующиеся выборы и имеющему в качестве основы Я-концепцию личности как относительно целостное образование, постепенно изменяющееся по мере взросления человека.

«Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на карьеру, является ее частью» - А.Я. Кибанов [23].

А.А. Бодалев и Л.А. Рудкевич в качестве психологического наполнения термина «карьера» приводят ряд составляющих:

характер целей, которые ставит человек, включаясь в один из видов деятельности, значимых для государства, гражданином которого он выступает, и важных для общества, членом которого он является;

систему мотивов, побуждающих человека выполнять деятельность, в большей или меньшей степени полезной для государства и общества, а так же стоящую за этими мотивами систему ценностей;

степень актуализации при осуществлении соответствующей деятельности способностей специалиста, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма [23].

Отечественные авторы различают широкое и узкое понимание карьеры. В широком смысле карьера рассматривается как «профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим». В этом понимании карьера близка к траектории движения данного человека к вершинам (акме) профессионализма. В узком понимании карьера - это должностное продвижение, где на первом плане «достижение определенного социального статуса, занятие определенной должности» [23].

В последнее время исследование карьеры в отечественной психологии приобрело особую актуальность. Это исследование проблем карьеры в области управления (Е.Г Молл), психологическое сопровождение карьеры (А.Р. Фонарев, И.Н. Мошкова), прогнозирование ее успешности, разработка программ выбора карьеры. (Л.В. Брендакова, В.Г. Колесников, Е.А. Скрипунова) [14].

В исследованиях карьера определяется как показатель индивидуальной профессиональной жизни человека, который имеет объективную сторону, отражающую продвижение человека по работе, службе, достижение определенного социального статуса, и субъективную - представление о собственной профессиональной жизни. Отсюда возникают критерии удавшейся карьеры:

объективный критерий, подразумевающий социальный успех, т.е. движение внутри организации;

субъективный, подразумевающий удовлетворенность жизненной ситуацией, т.е. движение внутри профессии (В.А. Чикер).

Современное понимание карьеры - это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни. Так в современной психологической науке карьера является одним из терминов, которые используются для описания процесса формирования личности в профессиональной деятельности (В.А. Чикер) [14].

Понятие успешной профессиональной карьеры - это, прежде всего, успешное профессиональное самоопределение. Основным параметром объективного успеха является продвижение по служебной лестнице, критерием субъективной успешности - собственное мнение о том, достиг ли человек успеха, к которому стремился [14].

Рассматривая карьеру с содержательной точки зрения, можно взять за основу структуру карьерной компетентности, предложенную Е.А. Могилевкиным, которая включает мотивационную, когнитивную, личностную и аксиологическую составляющие. Под карьерной компетентностью Е.А. Могилевкин подразумевает «набор мета-умений, позволяющий свободно оперировать знаниями и инструментами для решения карьерных задач и реализации карьерных целей».

Т.Х. Невструева и Т.Г. Гнедина описывают карьеру как трехкомпонентную структуру:

целевой компонент: цели, проекты, ориентации, задачи, притязания, мотивы, желания, потребности, стремления, ценности, смыслы;

процессуальный компонент: способы, стратегии, тактики, темпы, этапы, периоды, фазы;

результативный компонент: достижения, смена ролей и позиций, профессиональная компетентность и эффективность, профессиональный и должностной рост. Взаимосвязь этих компонентов обеспечивается временным аспектом целеполагания: протяженность перспектив, отношение ко времени и ориентация во времени. Подход к рассмотрению структуры карьеры с процессной точки зрения можно считать технологией выявления точек карьерного роста внутри каждого из этапов карьеры. С другой стороны, такой подход обеспечивает понимание, как самим субъектом, так и заинтересованной в его карьерном росте организации возможностей управления становлением карьеры в целом, как процесса.

Структура карьерной компетентности с учетом процессуального подхода может быть дополнена пятой составляющей, и в целом будет состоять из компонентов: когнитивный (карьерное целеполагание и планирование); мотивационно-деятельностный (самоэффективность, мотивация к карьере, умение решать карьерные проблемы); личностный (ответственность и адаптивность); аксиологический (карьерные ориентации) и процессуальный (карьерные стратегии, тактики, темпы, этапы, периоды, фазы). Необходимо подчеркнуть, что в период становления карьеры специалиста наиболее значим ее целевой компонент. При этом, именно в целевом компоненте карьеры, выделенном Т.Х. Невструевой, заложены базовые элементы карьерной самоэффективности - карьерное целеполагание, карьерное планирование и готовность решать карьерные задачи, динамика которых мало изучена [5].

Сам термин «карьера», как видно из приведенных выше определений, может отражать как динамическую, развивающуюся во времени, так и статическую сторону понятия. Это, по оригинальной мысли новозеландского ученого К. Инксона, находит выражение в образных метафорах, используемых в нашей речи по отношению к тому или иному событию общественной жизни [7].

В следующем параграфе рассмотрим, какие критерии и факторы определяют эффективность продвижения человека по карьерной лестнице.

1.3 Критерии и факторы, определяющие эффективность карьерного продвижения

карьера мотивация ориентация социономический

Специалисты в области профессионального роста и карьерного продвижения выделяют объективные и субъективные критерии успешной карьеры. Объективно оценить процесс карьерного продвижения оценивается по двум параметрам: движение внутри организации и движение внутри профессии. В качестве объективного параметра достижения успеха выступает продвижение (рост) по служебной лестнице. Субъективным критерием успеха, по мнению некоторых авторов личностным или внутренним критерием, можно назвать способность человека оценивать свои карьерные достижения.

В данной работе мы рассмотрим личностные факторы, определяющие карьерное продвижение: карьерные ориентации, мотивацию к карьере и карьерную самоэффективность.

Изучая деловую карьеру Э. Шейн, выделил восемь основных карьерных ориентаций («якорей»), с помощью которых можно охарактеризовать карьерные устремления человека и место карьеры в системе его жизненных ценностей:

. Профессиональная компетентность.

. Менеджмент.

. Автономия.

. Стабильность.

. Служение.

. Вызов.

. Интеграция стилей жизни.

. Предпринимательство.

«Якоря карьеры» - это ценностные ориентации, социальные установки, интересы, социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

Мотивация к карьере - это комплексная характеристика, которая свойственна каждому человеку. Она индивидуальна, на нее влияют различные рабочие ситуации, она проявляется в решениях, принятых работником в отношении собственной карьеры и профессионально ориентированного поведения [27].

Мотивация к карьере включает в себя:

. Карьерную интуицию (карьерный инсайт).

. Карьерную причастность (идентификация с карьерой).

. Карьерную устойчивость.

Говоря о факторах, влияющих на карьерное продвижение, нельзя не взять во внимание «самоэффективность». Термин «самоэффективность» - один из ключевых терминов когнитивной теории А. Бандуры. Он определяет самоэффективность как «убеждения человека относительно его способности управлять событиями, воздействующими на его жизнь» [4]. Это вера в эффективность собственных действий и ожидание успеха от их реализации. Введя данное понятие, А. Бандура акцентировал внимание на том, что даже при наличии скромных способностей умелое их использование позволит человеку достичь высоких результатов.

Карьерная самоэффективность - индивидуально воспринимаемая способность человека организовывать и выполнять действия, необходимые для реализации карьеры [27]. Карьерная самоэффективность влияет на то, как ведет себя человек в условиях препятствующих достижению карьерных целей, какие усилия он прилагает, с какой настойчивостью стремится к цели карьеры, какие мысли у него при этом возникают, какие эмоции он испытывает.

**2.** Классификация профессий в теориях современных исследователей

.1 Типы профессий в классификациях Е.А. Климова, Дж. Холланда

Из истории, еще в XVIII веке известный историк и государственный деятель В.Н. Татищев предложил классификацию видов профессиональной деятельности, которая выглядела таким образом:

нужные науки (образование, здравоохранение, экономика, право);

полезные науки (сельское хозяйство, физика, биология, математика);

щегольские или увеселяющие науки (литература и искусство);

тщетные науки (алхимия, астрология);

вредительские науки (колдовство).

В современном мире насчитывается около 40 тысяч профессий, каждый год исчезают старые профессии, и появляется много новых. В каждой стране действует определенная классификация, которая объединяет профессии по различным признакам.

Климов Евгений Александрович - советский и российский психолог, психофизиолог, доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент АПН СССР, академик АПН СССР; методолог практической психологии, психологии труда и профориентации, один из основоположников современной отечественной дифференциальной психофизиологии, разработчик теории типологического индивидуального стиля деятельности; ведущий специалист СССР и России в области психологии профессиоведения, разработчик системно-генетической психофизиологии стиля профессиональной деятельности.

Более двадцати лет Е.А. Климов читал студентам факультета психологии Московского университета общий курс «Психология труда», а также спецкурс «Психология профессионального самоопределения», осуществлял общее руководство разделом спецпрактикума по теме «Профориентационное психологическое изучение профессий».

Согласно Е.А. Климова, в зависимости от предмета труда, можно выделить пять групп профессий:

1. Технотомические профессии - «человек - техника». Профессии данного типа объединяют в себе те виды деятельности, в которых происходит активное взаимодействие с разнообразными приборами, машинами, механизмами.

Профессии данного типа связаны: с созданием, монтажом, сборкой и наладкой технических устройств (инженер, радиомонтажник, сварщик); с эксплуатацией технических средств (водитель, токарь, швея); с ремонтом техники (механик, электромонтер).

Склонности и предпочтения, выраженные способности:

исследовать, наблюдать;

создавать и испытывать новые образцы;

планировать, конструировать, проектировать, разрабатывать, моделировать;

придумывать новые способы деятельности;

самостоятельно организовывать свою работу и работу других;

принимать нестандартные решения.

К профессионально важным качествам этого типа профессий относятся: технический склад ума, пространственное воображение, склонность к практическому труду, эмоциональная устойчивость.

. Бионотомические профессии - «человек - природа». В основе профессий лежит работа с природными объектами и явлениями.

Профессии данного типа связаны: с изучением живой и неживой природы (микробиолог, агрохимик, геолог); с уходом за растениями и животными (лесовод, овощевод, фермер, зоотехник); с профилактикой и лечением заболеваний растений и животных (ветеринар).

Склонности и предпочтения, выраженные способности:

ухаживать и наблюдать за животными;

разводить растения или животных;

заготавливать продукты (грибы, ягоды, рыбу);

бороться с болезнями, вредителями;

выращивать овощи и фрукты;

ориентироваться в природных явлениях;

наблюдать, изучать природные явления.

Профессионально важные качества: наблюдательность, склонность к систематизации, устойчивость внимания, потребность в двигательной активности.

. Сигнономические профессии - «человек - знаковая система».

В качестве знаковой системы могут выступать цифры, числовые значения, коды, символы, тексты.

Профессии данного типа связаны: с текстами (корректор, переводчик, машинистка); с цифрами, формулами и таблицами (программист, оператор ПК, бухгалтер, кассир); с чертежами, картами; со схемами (штурман, чертежник, картограф); со звуковыми сигналами (радист, телефонист).

Склонности и предпочтения, выраженные способности:

обрабатывать тексты и таблицы;

производить расчеты и вычисления;

перерабатывать информацию;

работать с чертежами, картами и схемами;

принимать и передавать сигналы и сообщения;

хорошо считать в уме;

оперировать знаками и символами;

искать и исправлять ошибки.

Профессионально важные качества: способность к математике, развитое абстрактное мышление, высокая устойчивость внимания, склонность к общению, аккуратность и усидчивость.

. Артономические профессии - «человек - художественный образ». Традиционно труд представителей профессий - «человек - художественный образ», а также область их деятельности называют искусством. В этом воплотилась оценка особенностей мастерства таких специалистов.

Художественный образ - результат мыслительной, познавательно-духовной и практической деятельности человека.

Профессии данного типа связаны с созданием, проектированием, моделированием художественных произведений (художник, парикмахер, кондитер композитор), с воспроизведением, изготовлением различных произведений искусства (ювелир, закройщик, реставратор, флорист, актер).

Склонности, предпочтения, выраженные способности: заниматься художественным оформлением;

заниматься творчеством (живопись, скульптура, фотография, кино);

сочинять (стихи, прозу и др.);

выступать на сцене;

изготавливать своими руками красивые вещи;

петь, играть на музыкальных инструментах.

Профессионально важные качества: яркое воображение, образное мышление, склонность к творчеству, гибкость чувств, специальные способности, развитость функциональных способностей (слух, зрение, речь, вкус и так далее).

. Социономические профессии - «человек - человек».

Профессии типа «человек-человек» предполагают постоянную работу с людьми и постоянное общение в ходе профессиональной деятельности.

Профессии данного типа это: медицинское обслуживание (врач, медсестра), обучение и с воспитание (воспитатель, гувернер, тренер, учитель), бытовое обслуживание (продавец, проводник, официант), правовая защита (юрист, участковый инспектор)

Склонности и предпочтения, выраженные способности:

обслуживание людей;

занятие лечением;

обучение, воспитание;

защита прав и безопасности;

управление людьми;

легкость знакомства и общения с новыми людьми;

чуткость и доброжелательность к окружающим;

умение внимательно выслушивать людей;

умение самостоятельно организовывать свою работу и работу других;

умение хорошо и понятно говорить и выступать публично [15].

Профессионально важные качества: развитые коммуникативные способности, эмоциональная устойчивость, быстрая переключаемость внимания, эмпатия, наблюдательность, организаторские способности.

Для каждого человека характерно более или менее чётко выраженное предпочтение видов деятельности, соответствующих тому предмету труда, который ему более близок. Это происходи в силу преобладания определённых интересов и личностных особенностей.

Другую классификацию, исходя из того, в каких сферах профессиональной деятельности человек скорее добьётся наибольшего успеха благодаря определённым личностным особенностям, предлагает американский психолог Дж. Холланд. Суть теории Дж. Холланда заключается в том, что успех в профессиональной деятельности зависит от соответствия типа личности и типа профессиональной среды. Поведение человека определяется не только его личностными особенностями, но и окружением, в котором он проявляет свою активность. Люди стремятся найти профессиональную среду, свойственную своему типу, которая позволила бы им полнее раскрыть свои способности, выразить ценностные ориентации.

Реалистический (практический) тип.

Люди реалистического типа ориентированы на настоящее. Для них характерны высокая эмоциональная стабильность, хорошо развитые моторные навыки, ловкость. Люди этого типа наделены пространственным воображением. Предпочтение они отдают занятиям с конкретными объектами, выбирают профессии с чёткими задачами и результатами (например, водитель, строитель, портной, повар). Могут успешно найти себе применение в спорте, физике, химии, экономике.

Социальный тип.

Люди социального типа ориентированы на общение и взаимодействие с людьми. Они обладают ярко выраженными коммуникативными способностями, чувствуют и понимают других людей, стремятся решать проблемы, учитывая эмоции и чувства, способны к сопереживанию и состраданию. Нередко люди этого типа любят поучать и воспитывать окружающих. Они предпочитают такие сферы деятельности, как медицина, педагогика, психология.

Артистический тип.

Люди артистического типа отличаются сложным взглядом на жизнь, для них характерно глубокое эмоциональное восприятие действительности. В отношениях с окружающими они ориентируются на свои ощущения, эмоции, воображение и интуицию. Такие люди стремятся выделиться из общего окружения. Все эти особенности позволяют им выбирать творческие профессии, связанные с рисованием, музыкой, фотографией, филологией и историей.

Конвенциальный (стандартный) тип.

Люди конвенциального типа отдают предпочтение заранее спланированной, структурированной деятельности, хорошо выполняют рутинную работу, чётко придерживаются существующих инструкций и предписаний. Они хорошие исполнители, но слабые руководители. Необходимость принятия кардинальных решений и работа над творческими нестандартными задачами вызывают у этого типа людей серьёзные трудности. Наибольшей эффективности им удаётся достичь в профессиях, требующих чёткости, внимательности и устойчивости к монотонной деятельности (например, финансист, бухгалтер, товаровед, экономист, делопроизводитель).

Предприимчивый тип.

Люди предприимчивого типа стремятся к лидерству, нуждаются в признании, предпочитают руководящие роли. Их энергия, энтузиазм и импульсивность позволяют решать сложные задачи, связанные с руководством и продвижением идеи. Они обладают хорошо развитыми коммуникативными способностями, но им не подходит скрупулёзная работа, требующая длительной концентрации внимания. Люди этого типа выбирают профессии, позволяющие максимально реализовать себя, удовлетворить потребность в признании (предприниматель, менеджер, артист, журналист, дипломат, брокер).

Интеллектуальный (исследовательский) тип.

Для людей интеллектуального типа характерны высокая активность, аналитические способности, теоретическое мышление, творческий подход. Они отдают предпочтение работе, направленной на решение сложных интеллектуальных задач, чаще всего выбирают профессии, связанные с точными и естественными науками: математика, физика, астрономия и другие.

Отличие данных классификаций в том, что в классификации Е.А. Климова выделение групп профессий происходит по предмету труда, другим словом, с чем работает человек. Данная классификация предполагает, что развиваясь в определенном направлении или меняя сферу профессиональной деятельности, может происходить смена предмета труда, а значит и меняется тип профессии.

По Дж. Холланду профессиональная деятельность человека зависит от типа личности (поведения, личностных особенностей) и типа профессиональной среды (окружения, где человек проявляет свою активность). По Дж. Холланду выходит, что профессиональное развитие человека возможно только в определенном направлении, в соответствии его типу личности.

Итак, в данной главе мы определили, от чего зависит профессиональная деятельность человека, какие классификации типов профессий существуют. Далее перейдем к рассмотрению сути профессий педагога начальных классов и менеджеров по продажам.

2.2 Область профессиональной деятельности педагога и менеджера

В основу данной работы легла действующая в России классификация Е.А. Климова, которая предполагает деление профессий на классы в зависимости от предмета труда. В работе исследуется профессиональная деятельность педагога начальных классов и менеджера по продажам, точнее

мотивация к карьере, карьерная самоэффективность и карьерные ориентации.

Выбор обоснован тем, что по классификации Е.А. Климова данные виды профессий относятся к одному классу - социономические профессии, которые предполагают взаимодействие человека с человеком. Отличие данной группы профессий от других в том, что в основе профессиональной деятельности лежит постоянное взаимодействие с людьми, группами людей. Представители данной группы профессий должны обладать навыками общения, установления связей, построения отношения, с целью получения результатов своей деятельности.

Учитель - профессия в сфере образования, которая заключается в обучении и воспитании молодого поколения с целью успешного и быстрого вхождения его в общественную жизнь. Учитель - созидатель будущего, ведь от его труда зависит мировоззрение, нравственные качества и эрудиция молодого поколения.

Учительская профессия была обособлена в особую социальную функцию, когда в структуре общественного разделения труда был выделен определенный тип деятельности, связанный с подготовкой подрастающих поколений, на основе приобщения их к ценностям человеческой культуры.

Теоретиками было отмечено огромное нравственное воздействие, могучая и мудрая власть учительской профессии. К.Д. Ушинский сравнивал учителя с борцом истины и добра, посредником между творениями прошлого и будущего поколений. Л.Н. Толстой полагал, что если учитель обладает только большой любовью к делу, то он будет хорошим учителем; если учитель обладает только любовью к ученикам, то он будет лучше того учителя, который прочел все книги, но не имеет любви ни к ученикам, ни к делу; если учитель обладает любовью и к ученикам и к делу, то это совершенный учитель. А.С. Макаренко указывал, что ученики простят своему учителю и сухость и придирчивость, но никогда не простят плохого знания своего дела. В.А. Сухомлинский считал, что ни один учитель не может быть универсальным воплощением всех достоинств, в каждом что-то преобладает, каждый имеет неповторимую живинку, способен ярче раскрыть себя в какой-то определенной сфере. Эта сфера является личным вкладом, который вносит индивидуальность педагога в сложный процесс влияния на учащихся. Огромное внимание изучению деятельности педагога уделял Л.С. Выготский.

Многие авторы определяют педагогическую деятельность как воспитывающее и обучающее воздействие учителя на ученика, направленное на его личностное, интеллектуальное, деятельностное развитие, одновременно выступающее как основа для самосовершенствования и саморазвития.

Согласно классификации Е.А. Климова объектом педагогической профессии является человек, а предметом деятельность, направленная на обучение, воспитание и развитие.

«Чтобы быть хорошим преподавателем, нужно любить то, что преподаешь, и любить тех, кому преподаёшь» - писал В. Ключевской.

Безграничная любовь к детям, доброжелательность, чуткость, внимательность, умение верно оценивать педагогическую ситуацию и быстро находить оптимальный вариант делает труд учителя необходимой профессией. Учитель формирует человека, будущее страны в дальнейшем будет в руках наших детей.

К профессиональным качествам учителя относятся: направленность его личности, то есть социальная зрелость, ответственность, профессиональные идеалы, самоотверженность к выбранной профессии, стремление к познанию, саморазвитию. К специфическим качествам, присущим педагогу можно отнести: требовательность, самокритичность, доброжелательность, открытость, приветливость, тактичность, справедливость, наблюдательность, интеллектуальная активность, самообладание, толерантность, выдержка, чувство юмора, ну и конечно же физическое, психическое здоровье и профессиональная работоспособность.

Учитель начальных классов является фундаментом всех профессий в мире, решает многие волнующие вопросы в жизни и воспитании ребёнка. Это даже не профессия, а образ жизни. Это огромная ответственность перед государством, обществом, и прежде всего перед учениками.

Учитель начальных классов играет ответственную роль в воспитании и формировании каждого своего ученика. Только первый учитель остаётся в сердцах каждого ученика и сопровождает их всю жизнь.

«Дети, приходя в школу, обретают вторую маму, такую же заботливую, которая всегда готова помочь в трудную минуту и поддерживать в нужное время. Своей энергией она заряжает детские сердца» - писала Т.Х. Хузина в своей работе «Работа для меня - лучший способ наслаждаться жизнью». Личностные качества учителя начальных классов - безграничная любовь к детям, доброжелательность, чуткость, внимательность, умение верно оценивать педагогическую ситуацию и быстро находить оптимальный вариант делает труд учителя необходимой профессией. Он и учитель, и воспитатель, наставник и помощник, защитник и вдохновитель, который призван помочь ребёнку приобрести не только знания об окружающем мире, овладеть умениями и навыками, но помочь адаптироваться в этом мире, раскрыть и проявить свои способности, почувствовать себя самостоятельной творческой личностью.

Область деятельности педагога - это постоянный контакт и общение с коллегами, детьми, родителями. Поиск проблем, устранение причин возникновения различных ситуаций в общении, в обучении, сочетая в себе качества и педагога, и психолога, и психотерапевта. Именно к нему идут дети со своими радостями, бедами, обидами, именно он помогает решить конфликты, раскрыть и проявить свои способности, именно ему доверяются детские тайны. Профессию педагога по классификации Е.А. Климова можно отнести к классу социономических профессий.

Менеджмент - означает управление или организацию, а в упрощенном понимании это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей. Менеджмент как понятие возникло на Западе, и особенно полно его значение раскрылось в 30-е годы прошлого века, когда стало очевидным, что деятельность по управлению превратилась в профессию, область знаний - в самостоятельную дисциплину, а социальный слой - в весьма влиятельную общественную силу. Менеджмент стал одним из важнейших факторов конкурентной борьбы в условиях рыночной экономики. С переходом экономики нашей страны на рыночные отношения это понятие получило широкое распространение и в России, хотя справедливости ради надо сказать, что теоретический и практический отечественный опыт в области управления насчитывает несколько веков.

Менеджер по продажам - сотрудник, осуществляющий связь между торговыми и производящими организациями. Эта профессия широко распространена в оптовой торговле. В зависимости от вида объекта продажи выделяют специализации менеджеров: потребительские товары; продукция промышленного назначения; услуги. Принцип работы менеджера по продажам - это реализация товара. На начальном этапе работа менеджера связана со сбором и анализом информации, с разработкой документации и составление презентаций проектов, поиск клиентов, заключение договоров, контроль поставок товара и выполнение сторонами обязательств, анализ объемов продаж, подготовка отчетов и предоставление их руководству. Важным моментом в работе менеджера по продажам является поиск индивидуального подхода к клиенту, использование различных техник и приемов продаж, установление дружеских партнерских отношений с клиентом, для дальнейшего сотрудничества.

Профессионально значимые качества менеджера по продажам - это самоорганизация, инициативность, приветливость, умение грамотно вести переговоры, коммуникабельность, оптимизм, работоспособность, активность, аккуратность, пунктуальность, настроенность на результат, знание профильного рынка компании, стрессоустойчивость и многие другие профессиональные качества. Профессия менеджера подразумевает общение с людьми разного возраста, пола и социального статуса, установление и развитие деловых связей и отношений, и по классификации Е.А. Климова относится к классу социономических профессий (человек - человек).

Рассмотрим различие двух профессий, относящихся к одному классу. Обе профессии, педагог начальных классов и менеджер по продажам, осуществляют работу с людьми различного возраста, социальных групп, полов. Область их деятельности это общение, связанное с достижением определенных, присущих данной профессии целей, решением различных задач, достижение определенного результата своей деятельности.

Если результатом деятельности педагога можно назвать духовное развитие ребенка, развитие личностных качеств, расширение багажа знаний в различных областях, выявление индивидуальных особенностей и их развитие, умение думать и размышлять, то результат деятельности менеджера по продажам - это успешная продажа продукта, установление партнерских отношений, развитие компании, и как результат - получение прибыли личной и прибыли компании.

Ведущей карьерной ориентацией в деятельности педагога будет являться служение. Основными ценностями данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» посредством нравственного и духовного воспитания подрастающего поколения.

Карьерными ориентациями менеджера по продажам будет являться вызов. Ценности данной карьерной ориентации - конкуренция, преодоление препятствий, решение трудных задач. Социальная ситуация рассматривается с позиции «выигрыш-проигрыш». Процесс борьбы и победа более важны в данной области профессиональной деятельности, нежели конкретная область деятельности или квалификация. Менеджер рассматривает каждый контракт, каждую продажу как игру, которую надо выиграть. Если все проходит просто, то это становится скучным.

Итак, исходя из принятой в России классификации профессий Е.А. Климова, профессии педагога и менеджера по продажам, взятые за основу в исследовании, относятся к классу социономических профессий. Если же взять классификацию Дж. Холланда, то профессию «педагог» можно отнести к социальному типу, то есть ориентированному на общение и взаимодействие с людьми. У них ярко выражены коммуникативные способности, умение чувствовать и понимать других людей, готовых решать проблемы, способных к сопереживанию и состраданию. Люди этого типа склонны поучать и воспитывать других. Что же касается менеджера, то эту профессию по классификации Дж. Холланда можно отнести к предприимчивому типу. Им характерно стремление к лидерству, они нуждаются в признании и стремятся к руководящим должностям. Они энергичны и импульсивны, данные качества помогают им решать сложные задачи, продвигать идеи. Они, так же как и педагоги, обладают навыками коммуникации, но данная способность направлена на реализацию финансово выгодных личных целей и целей организации.

3. Эмпирическое исследование карьерных ориентаций и карьерной мотивации у представителей социономических профессий

.1 Организация исследования

Исследование было реализовано в 2012-2013 учебном году.

В эмпирическом исследовании принимали участие 2 группы испытуемых:

. Сотрудники компании и региональных подразделений по продаже оргтехники, в должности менеджер по продажам в возрасте 25-40 лет, численностью 33 человека (все мужчины), стаж работы в данной области от 2 до 12 лет.

. Педагоги начального образования в возрасте от 35 до 39 лет, численностью 29 человек (все женщины), стаж работы от 12 до 19 лет в школах Пермского края.

Таким образом, объем выборки составляет 62 человека.

Обозначим этапы исследования. На начальном этапе проводилась диагностика исследования карьерных ориентаций, мотивации к карьере и карьерной самоэффективности в каждой группе. Важным принципиальным условием для проведения исследования и получения достоверных данных является установление доверительного контакта с обследуемым.

На втором этапе проводился подсчет результатов исследования, обработка результатов исследования в статистической программе.

Третий этап включает в себя анализ и интерпретацию результатов исследования, выявление различий по каждой группе испытуемых в контексте всех методик.

Заключительный этап посвящен формулированию выводов по результатам исследования. Далее перейдем к описанию методик исследования.

3.2 Описание методик исследования

**Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (автор Эдгар Шейн)** [23]. Исследования доктора Эдгара Шейна о том, что же является важным для человека в его карьере, позволили выявить, что психологическая мотивация зависит от личностных ценностей человека, которые активно влияют на нашу работу, на способность радоваться достигнутым целям на работе, на способность быстро и правильно решать различные рабочие задачи. Чем лучше человек понимает свои личностные ценности, и чем лучше его работа согласовывается с ними, тем большее удовлетворение от работы он может получить.

«Якоря карьеры» - это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и тому подобное, социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Методика представляет собой тест, состоящий из 41 вопроса. Подсчет и интерпретация результатов происходит с помощью ключа. Э. Шэйн выделил восемь основных карьерных ориентаций.

1. Профессиональная компетентность. Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией 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 их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Мотивация для сотрудников:

- постоянно ставить перед сотрудником новые профессиональные задачи;

создавать возможности для решения профессиональных задач, реализация которых позволит сотруднику испытывать самоуважение и уважение со стороны коллег;

продвигать сотрудника по такому пути развития карьеры, которая была бы связана с совершенствованием его профессионального мастерства.

2. Менеджмент. Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них - управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами - это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития - власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия. Мотивация для сотрудников:

- постоянно ставить перед сотрудником новые профессиональные задачи;

создавать возможности для решения профессиональных задач, реализация которых позволит сотруднику испытывать самоуважение и уважение со стороны коллег;

продвигать сотрудника по такому пути развития карьеры, которая была бы связана с совершенствованием его профессионального мастерства.

3. Автономия (независимость). Первичная забота личности с такой ориентацией - освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры - получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них - это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной позиции. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы. Мотивация для сотрудников:

- поручить ему задание, позволяющее действовать независимо, при минимальном контроле;

поручить вести какой-либо проект от начала до конца и нести за него большую ответственность;

не назначать сотрудника на такую должность, где необходимы функции общего управления и постоянное принятие групповых решений.

4. Стабильность работы и места жительства. Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя. Такие люди, как правило, отличаются невысоким уровнем притязаний. Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для них неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе. Мотивация для сотрудников:

- предлагать им более традиционную и менее рискованную работу;

долгосрочные проекты, которые дают чувство стабильности;

давать новые задания в старом проекте.

5. Служение. Данная категория описывает людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям. Мотивация для сотрудников:

- оказывать услуги типа «обслуживания покупателей» другим участникам команды или проекта;

ставить такого сотрудника на такой участок работы, где много различного общения с клиентами;

предоставлять возможность улаживать какие-то разногласия и конфликтные ситуации в команде;

выполнять задания, которые они считают необходимыми для улучшения чьей-то жизни;

помощь другим сотрудникам выполнять свою работу или свой долг.

6. Вызов. Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов». Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это - конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них - это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша - проигрыша». Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становиться скучно. Мотивация сотрудников:

- предлагать как можно более разнообразные и новые задачи;

заранее с ними проводить беседы с целью выяснить, какая работы бы их заинтересовала, какие проекты стали бы для них пробой сил;

их можно использовать в критических ситуациях, когда необходимо спасти положение.

7. Интеграция стилей жизни. Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих). Мотивация сотрудников:

- предоставление им гибкого рабочего графика, неполного рабочего дня;

использование средств телекоммуникации для получения и отправки работы;

оценка их работы по результату, а не по времени, проведенному в офисе;

поручать выполнение таких заданий, у которых четко обозначены начало и конец, и которые не будут регулярно занимать его личное время;

участвовать в такой работе, которая не требует частых или длительных командировок.

8. Предпринимательство. Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других - это не их, они - предприниматели по духу, и цель их карьеры - создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании - собственный бизнес. Мотивация для сотрудников:

- предложить участие в проекте с созданием новых продуктов вместе с другими членами команды или в творческом проекте с созданием союза с другим отделом или другими компаниями;

привлечение к разработке общей стратегии проекта, и, особенно, на стадии запуска проекта;

не назначать на работу, которая ограничивает сотрудника узкими рамками;

по мере завершения одного проекта, сразу же привлекать к новому проекту.

**Методика «Мотивация к карьере» (авторы Ф. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е.А. Могилевкина)** [23].

Методика включает в себя 20 вопросов, базируется на представлении о важной роли таких мотивационных феноменов, как «карьерная интуиция», «карьерная причастность» и «карьерная устойчивость». Центральным аспектом мотивации считают идентификацию с карьерой, соотносящуюся со степенью идентификации с выполняемой работой (Е.А. Могилевкин, 2007).

Испытуемым дается инструкция оценить, в какой степени согласны с приведенными высказываниями, используя шкалу от 1 до 5, где «1» означает «в очень малой степени», или «очень редко», а «5» - «в очень большой степени» или «очень часто».

Высокий уровень развития «карьерной интуиции» характерен для работников, реально оценивающих свои карьерные перспективы, опирающиеся на осознание, на интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения. Низкий уровень характерен для работников, которые не достаточно эффективно используют свои личностные ресурсы для продвижения по службе, могут иметь неадекватные карьерные ожидания. Сотрудники с высоким показателем по аспекту «карьерная причастность» готовы работать с максимальной отдачей ради достижения целей организации, готовы работать сверхурочно и безвозмездно, готовы работать в осложненных обстоятельствах, низкий уровень характеризует людей, преследующих в первую очередь личные цели, не учитывая интересы организации. Высокий уровень по аспекту «карьерная устойчивость» характеризует работников, которые легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам и способны справляться с трудностями и проблемами, отличаются настойчивостью в определении разного рода препятствий и служебных проблем на пути профессионального роста. Для работников с низким уровнем «карьерной устойчивости» представляет определенную сложность сохранение высокого качества исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально-технических ресурсов, отсутствие информации от коллег и вышестоящего руководства, они менее склонны к инициативе, не склонны проявлять настойчивость в разрешении проблем, которые тормозят их карьерный рост.

**Методика «Карьерная самоэффективность» (автор Н. Бетц, адаптация Д. Бондаренко и Е.А. Могилёвкина)** [25].

Данная методика включает в себя 25 утверждений, распределенных по пяти шкалам:

профессиональная осведомленность - уровень знаний об особенностях профессиональной деятельности в той или иной сфере;

самооценка - представление о своих карьерных возможностях относительно своих сильных и слабых сторон;

карьерное целеполагание - способность ставить карьерные цели;

карьерное планирование - способность определять сроки и ресурсы для достижения карьерных целей;

способность решать карьерные проблемы - умение осознать карьерные проблемы и найти способы их решения.

Испытуемым предлагается инструкция: внимательно прочитайте приведенные ниже утверждения и отметьте для каждого из них, насколько вы уверенны в том, что сможете выполнить поставленные задачи.

Обработка и интерпретация результатов происходит с помощью ключа.

.3 Особенности карьерных ориентаций, мотивации к карьере и карьерной самоэффективности у педагогов и менеджеров по продажам

Анализ результатов по шкале «Якоря карьеры» показал следующие результаты: по шкале «профессиональная компетентность» высокий показатель у 10 человек, у 19 человек выявлен средний показатель. По шкале «менеджмент» выявлен высокий показатель у 1 испытуемого, у остальных 28 человек средний показатель, низких показателей не обнаружено по данной шкале. По шкале «автономия» у 4 человек выявлен высокий показатель, у 9 человек низкий показатель и у 16 человек этот показатель находится на среднем уровне. По шкале «стабильность работы и места жительства» у 15 человек высокий показатель, и у 11 человек средний показатель, 3 человек низкий показателей по данной карьерной ориентации. По шкале «служение» у 16 человек выявлен высокий показатель и у 13 средний показатель, низких показателей по данной шкале нет. По шкале «вызов» у 13 человек выявлен низкий показатель, у 14 человек средний показатель, высоких показателей по данной шкале у группы педагогов не выявлено. По шкале «интеграция стилей жизни» у 5 педагогов выявлен высокий показатель, у 4 человек низкий показатель и у 20 человек средний показатель. По шкале «предпринимательство» у 19 педагогов выявлен низкий показатель у 10 педагогов этот показатель на среднем уровне, высоких показателей не выявлено по данной карьерной ориентации.

Анализируя результаты исследования карьерных ценностей педагогов можно сделать следующие выводы: одной из важных карьерных ориентаций является «профессиональная компетентность», педагоги - мастера своего дела, достижение ими результатов своего труда делает их счастливыми, приносит им духовное удовлетворение. Такая карьерная ориентация как «менеджмент» характеризует педагогов как людей осознающих ответственность за конечный результат, педагоги обладают навыками анализа, межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, не смотря на то, что сфера их деятельности не связана с управлением различными сферами деятельности, то есть продажами, разработками, финансами и так далее. Педагоги организованны, способны подчиняться правилам организации, но, не смотря на это, большинство из них стремятся творчески подходить к рабочему процессу, стремятся самостоятельно решать над чем нудно работать. Педагоги достаточно стабильны в выборе рабочего места, из-за чрезмерной ответственности перед детьми, перед родителями, перед коллегами не имеют привычки менять место работы регулярно, это связанно с особенностями профессии. В связи с этим у педагогов особенно развита карьерная ориентация «служение». Высокие показатели по данной карьерной ориентации позволяют сделать вывод о том, что главная цель педагога это помощь людям, работа с людьми, общение, желание сделать мир лучше, то есть реализовать данные ценности его жизни. В жизненных целях педагога не значится конкуренция и победа над другими, решение трудных задач и преодоление препятствий. Педагога не охватывает процесс борьбы, скорее успехи и результат его деятельности. Педагогов, отдающих свою жизнь только своей профессиональной деятельности в наше время найти сложно, это обусловлено социальным строем, экономическим и политическим развитием нашей страны, развитием рыночных отношений и другими факторами. Современный педагог ориентирован на интеграцию различных сторон своей жизни, стремится к некоему балансу между карьерой, семьей и саморазвитием. Педагог не стремится к преодолению препятствий, не готов идти на риск, не стремится к финансовой независимости и богатству.

Обработка результатов исследования по методике «Мотивация к карьере» у группы педагогов выявила следующие результаты: по шкале «карьерная интуиция» у 9 человек оказались низкие результаты, у 13 человек средний показатель, у 7 человек данный показатель имеет высокий балл. Педагоги, имеющие по данной шкале высокие и средние показатели, а таких большинство, способны реально оценивать свои карьерные перспективы, интуитивно понимают свои слабые и сильные стороны в отношении профессиональной деятельности, остальные педагоги не могут похвастаться уровнем развития карьерной интуиции. Они имеют неадекватные карьерные ожидания, неохотно схватывая и применяя новые методы работы. По шкале «карьерная причастность» 10 человек набрали низкий балл, 15 человек набрали средний балл, 4 человека набрали высокий уровень карьерной причастности по данной шкале. Большинство испытуемых готовы работать с максимальной отдачей ради достижения целей организации, готовы работать сверхурочно и безвозмездно, но есть и такие представители данной профессии, которые в карьере готовы, прежде всего, реализовывать личные цели и не склонны выкладываться на работе. По шкале «карьерная устойчивость» у 4 человек высокий показатель, у 12 человек средний уровень, у 3 человек средний уровень по данной шкале. Люди с высоким и средним показателем по данной шкале легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам, способны эффективно справляться с трудностями и проблемами в профессиональной деятельности, отличаются настойчивостью в преодолении профессиональных проблем. Но некоторые педагоги испытывают сложность в сохранении качества работы из за нехватки ресурсов, времени, отсутствие информации от коллег и руководства, не склонны проявлять инициативу, недостаточно настойчивы.

Анализ результатов по методике «Карьерная самоэффективность» группы педагогов показал следующее: по шкале «профессиональная осведомленность» низкий балл у 1 человека, средний у 26 человек и высокий у 2 человек из общего количества группы педагогов. По шкале «самооценка» средний балл был выделен у 28 человек, высокий балл у 1 человека из группы педагогов. По шкале «карьерное целеполагание» у 1 человека низкий показатель, у 4 человек высокий показатель и 24 человек средний балл. По шкале «карьерное планирование» у 2 человек высокий показатель, у 27 средний показатель. По шкале «способность решать карьерные проблемы» у 17 человек высокий показатель и у 12 низкий балл. По данной шкале нет средних показателей, однако крайние (низкие и высокие) показатели по данной шкале вынуждают сделать вывод о том, что не все педагоги способны осознавать карьерные проблемы и находить способы их решения. Таким образом, для педагогов с такими показателями карьерной самоэффективности наиболее значимыми являются субъективные критерии успешности карьеры, показатель профессионального успеха - внутреннее удовлетворение от работы, уверенность в себе, воодушевление, ощущение своей компетентности, интерес к делу, целеустремлённость. В качестве основных тенденций карьерного развития при высоком уровне самоэффективности в профессиональной деятельности можно говорить о стремлении к повышению мастерства и оказанию помощи людям, соответствию избранной миссии.

Обработка результатов по методике «Якоря карьеры» у группы менеджеров по продажам выявила следующие показатели: по шкале «профессиональная компетентность» у 3 человек высокий показатель, у 2 человек низкий показатель, у остальных 28 человек этот показатель на среднем уровне. По шкале «менеджмент» у 8 человек выявлен высокий показатель, у остальных 24 человек этот показатель на среднем уровне, у 1 испытуемого низкий показатель. По шкале «автономия» выявлены следующие показатели: у 6 человек высокий балл, у 9 человек низкий балл, у 18 человек средний показатель. По шкале «стабильность работы и места жительства» у 3 человек высокий балл, у 6 человек низкий балл, у остальных 24 человек средний показатель по данной шкале. По шкале «служение» высоких показателей не выявлено, у 12 человек выявлен низкий показатель, у 21 менеджера средний показатель по этой шкале. По шкале «вызов» у 4 человека выявлен низкий показатель, у 11 человек высокий показатель, у 18 менеджеров средний показатель. По шкале «интеграция стилей жизни» у 11 человек высокий показатель, у 17 человек этот показатель на среднем уровне, у 5 человек низкий показатель по данной шкале. По шкале «предпринимательство» у 1 менеджера выявлен низкий показатель, у 14 человек высокий показатель, у 18 менеджеров этот показатель на среднем уровне.

Исходя из данных показателей, характеризуем данную группу менеджеров по продажам: это люди, которые в средней степени обладают способностями и талантами в области своей деятельности, могут быть мастерами своего дела, но если не видят перспектив развития, быстро теряют интерес к ней. Они, отчасти, могут быть хорошими управленцами, но управление не представляет для них интереса. Первостепенное значение для них имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат. Менеджер по продажам не плохой аналитик, обладающий навыками межличностного общения, эмоционально уравновешенный, готовый нести ответственность. В большей степени представители данной профессии не готовы полностью подчиняться правилам организации, выбирая способы достижения результатов самостоятельно. Они склонны к стабильности, готовы «служить человечеству» в определенной степени, если это связано с достижением целей организации и не противоречит его личным целям и ценностям. Менеджеры по продажам имеют ориентацию на достижение целей, конкуренцию, создающую условия для борьбы, результатом которой будет победа над другими, решение трудных задач, их деятельность носит соревновательный характер, все сферы жизни менеджера носят одинаково значимый характер, то есть сбалансированы. Они всегда готовы к риску, препятствия на пути к достижению успехов только разжигают интерес, мечтают о финансовой независимости, их не пугают неудачи.

Обработка результатов по методике «Мотивация к карьере» у менеджеров по продажам выявил следующие показатели: по шкале «карьерная интуиция» у 25 человек низкий уровень, у 8 человек средний показатель, высоких показателей по данному критерию не выявлено. Это говорит о недостаточном использовании личностных ресурсов для достижения целей организации, не охотном использовании новых методов работы, предпочитая самостоятельность. По шкале «карьерная причастность» у 30 человека низкий балл, у 3 человек средний балл, высоких баллов по данной шкале не выявлено. Данные сотрудники реализуют в своей деятельности в большей степени личные цели, нежели цели организации, не склонны выкладываться на работе и работать сверхурочно. По шкале «карьерная устойчивость» выявлен низкий балл у 28 человек, у 5 человек выявлен средний балл, высоких баллов по данной шкале не выявлено. Эти показатели характеризуют данную группу менеджеров по продажам как безынициативных, недостаточно настойчивых.

Анализ результатов по методике «Карьерная самоэффективность» у менеджеров по продажам выявил следующие результаты: по шкале «профессиональная осведомленность» низкий балл у 6 человек, средний у 27 человек, высокий показатель по данной шкале у менеджеров отсутствует, это говорит о том, что не все менеджеры имеют полное представление об особенностях своей профессиональной деятельности. По шкале «самооценка» средний балл был выделен у 30 человек, высокий балл имеют 3 человека. Отсутствие низких баллов по данной шкале говорит о том, что представители этого вида профессии все же имеют представление о слабых и сильных сторонах своей деятельности. По шкале «карьерное целеполагание» у 4 человек высокий показатель и 29 человек средний балл. Эти менеджеры имеют способности ставить перед собой карьерные цели. По шкале «карьерное планирование» у 3 человек высокий показатель, у 30 средний показатель, низких показателей по данной шкале нет, способность данной группы менеджеров определять сроки и ресурсы для достижения карьерных целей подтверждается отсутствием низких показателей по данной шкале. По шкале «способность решать карьерные проблемы» у 10 человек высокий показатель и у 23 низкий балл, однако не все менеджеры способны анализировать и осознавать свои карьерные проблемы и находить способы их решения.

Далее данные были подвергнуты обработке в статистической программе SPSS 6.0.

Для обработки результатов был использован критерий Манна - Уитни, который направлен на выявление достоверной разницы между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо признака, количественно измеренного, применяется для выявления различий между малыми выборками. Критерий Манна - Уитни является одним из наиболее мощных непараметрических критериев.

Для обработки внесли результаты опросников в таблицу, которая содержит эмпирическое значение и p-уровень значимости. Если р  0,05 то различия достоверны, если же р  0,05 то различия не достоверны.

Для сравнения показателей между группами было вычислено среднее арифметическое значение у менеджеров по продажам и педагогов начального образования, данные были занесены в таблицу (см. табл. 5 приложения).

Далее был проведен сравнительный анализ результатов исследования по методике «Якоря карьеры» между группой педагогов и менеджеров по продажам.

По методике «Якоря карьеры» по шкалам «профессиональная компетентность», «менеджмент», «служение», «вызов», «интеграция стилей жизни» и «предпринимательство» различия достоверны, по шкалам «автономия» и «стабильность» различия недостоверны (см. табл. 2 приложения).

По итогам исследования по данной методике у педагогов и менеджеров по продажам существуют различия, касающиеся таких карьерных стратегий как «профессиональная компетентность», «менеджмент», «служение», «вызов», «интеграция стилей жизни» и «предпринимательство». У педагогов в сравнении с менеджерами более выражена установка на «профессиональную компетентность», средний показателей по этой шкале у педагогов 7,29, у менеджеров 6,18, отсюда можно предположить, что у педагогов большую роль играет профессиональный рост, а не должностной. По шкале «служение» средний показатель у педагогов 8,23, у менеджеров 5,17. Ключевую роль данной стратегии играет стремление работать в организации, где реализуются жизненные ценности, связанные с социально значимой деятельностью, обеспечивается стабильный доход и длительный срок занятости. Отличительными чертами педагога является служение человечеству, желание сделать мир лучше, стремление к балансу различных сфер жизни. У менеджеров более выражена карьерная ориентация на «менеджмент» в сравнении с педагогами, средний показатель менеджеров 7,13, а у педагогов 6,3, и «вызов» 6,98 и 5,17 соответственно. Это говорит о том, что у менеджеров мотивирующим фактором является управление, возможность объединить усилия для достижения целей, ответственность за результат. Доминирующей карьерной мотивацией менеджеров является преодоление препятствий, решение трудных задач, рутинная работа не для них и может привести к потере энтузиазма. Для менеджера по продажам важна цель, конкуренция, борьба и как следствие (результат) - выигрыш. Он готов идти на риск любыми способами, стремится к финансовой независимости и богатству. На это указывают средние показатели по шкале «предпринимательство», где показатель у педагогов равен 4,61, а у менеджеров 7,83. У педагога другие ценности и цели, он не стремится устраивать «гонки» в борьбе за результат, и результат его деятельности носит совсем другой характер. По шкале «интеграция стилей жизни» у педагогов выявлен средний групповой показатель 6,10, у менеджеров этот показатель равен 7,17. Различие педагога и менеджера по продажам в том, что выстраивая свою профессиональную деятельность, педагог часто пренебрегает своей личной жизнью, семьей, отдавая все свои силы во благо профессии, что определяется карьерной ориентацией «служение». Очень часто педагог большое внимание уделяет своим воспитанникам, школьным проблемам, посвящая личное время внеклассным мероприятиям в ущерб личным интересам. Менеджер же не готов жертвовать своей личной свободой и семейными ценностями во имя карьеры, он старается «везде успеть».

По шкале «стабильность» средний показатель у педагогов 8,11, у менеджеров этот показатель 6,4. В современной ситуации эта карьерная ориентация наблюдается в различных сферах профессиональной деятельности. Исходя из нашего исследования, педагоги не склонны к переменам, в отличие от менеджеров. Они испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования, что ограничивает выбор вариантов карьерного продвижения. Педагоги ценят социальные гарантии, осознают возможное развитие своей карьеры, авантюрные и краткосрочные проекты им не интересны, перекладывая, таким образом, ответственность за управление своей карьерой на нанимателя. Отличаются не высоким уровнем притязаний, переезд для них не приемлем, а частые командировки являются негативным фактором при выборе места работы. Менеджер по продажам мобилен, по роду своей деятельности вынужден передвигаться в поисках клиентов, контрактов сбора информации не только по городу, региону, но и по стране и даже за рубеж. Этот вид деятельности предполагает командировки, иногда смену места жительства (повышение и как следствие переезд), а финансовые амбиции вынуждают менеджера искать более выгодные предложения по работе. Менеджер имеет больше вариантов развития карьеры, сам несет ответственность за свой выбор, обладает низким уровнем притязаний. По шкале «автономия» средние показатели 5,69 у педагогов и 5,6 у менеджеров. Различий по данной карьерной стратегии у педагогов начального образования и менеджеров по продажам нет. Менеджер и педагог способны выстраивать свою профессиональную деятельность в рамках организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы и самостоятельности.

По методике «Мотивация к карьере» по шкалам «карьерная интуиция», «карьерная причастность» и «карьерная устойчивость» различия достоверны (см. табл. 3 приложения).

По шкале «карьерная интуиция» средний балл у педагогов 25, у менеджеров 18. У педагогов высоко развита карьерная интуиция. Они реально оценивают свои карьерные перспективы, опираются на осознание, на интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения. Карьера педагога ограничена несколькими ступенями развития, от рядового педагога до директора школы, в отличие от карьеры менеджера, это в первую очередь профессиональный рост, а не движение к вершинам должностной лестницы. Менеджер по продажам может иметь высокие амбиции в построении своей карьеры, потому что карьера менеджера имеет много ступеней должностного развития, но не всегда использует личностные ресурсы для карьерного роста, иногда его карьерные ожидания не адекватны. По шкале «карьерная причастность» у педагогов средний балл 25, у менеджеров 18. Педагоги готовы работать сверхурочно и безвозмездно, прилагая максимальные усилия ради целей организации. Менеджеры в профессиональной деятельности преследуют чаще свои цели, нежели цели организации. По шкале «карьерная устойчивость» средний показатель у педагогов 26, у менеджеров 18. Педагоги способны адаптироваться к любым условиям работы, способны справляться с любыми трудностями, возникающими в процессе работы. Недостаток ресурсов (наглядных пособий, недостаточное оснащение классов техническими средствами, материальных ресурсов) не мешают педагогу выполнять свою работу, он использует все личные ресурсы, творческие способности, привлекает родителей и самих учеников для эффективного построения образовательного процесса. Менеджеры мене устойчивы к факторам нехватки времени, ресурсов и так далее.

По методике «Карьерная самоэффективность» по шкалам «профессиональная осведомленность» выявили достоверные различия, а по шкалам «самооценка», «карьерное целеполагание», «карьерное планирование» и «способность решать карьерные проблемы» различия недостоверны (см. табл. 4 приложения).

Средний показатель по шкале «профессиональная осведомленностьность» у педагогов начальных классов - 17, у менеджеров по продажам этот показатель ниже - 14. Отсюда можно предположить, что профессия менеджера по продажам, в отличие от педагога начальных классов, не всегда требует высокой профессиональной подготовки, для данного вида деятельности наиболее важны личные качества человека, его желание работать и расти. В настоящее время менеджеры по продажам востребованы в разных сферах: менеджер по продаже рекламы, менеджер по продажам услуг в различных сферах для населения и предприятий, менеджер по продажам готового продукта и так далее. Но не всегда менеджер по продажам имеет специальное образование, не всегда на начальном этапе осведомлен об особенностях и специфике своей работы, тем не менее, это не мешает ему со временем становиться профессионалом и без длительного обучения, потому что в построении карьеры на первый план выходят его личные качества. Педагог не может не иметь профессиональной подготовки по роду своей деятельности, невозможно получить работу в образовательном учреждении, не имея специальной подготовки. В процессе работы в обязательном порядке педагог обязан совершенствоваться на курсах повышения квалификации, его деятельность всегда под контролем органов образования. Но стаж работы на одном месте, в одной должности, возможно личные мотивы педагога иногда влияют на этот критерий, не каждый педагог занимается самосовершенствованием. По шкале «самооценка» у педагогов средний показатель равен 15, у менеджеров 15, самооценка у педагогов и менеджеров на среднем уровне, они не всегда способны оценить свои карьерные возможности относительно своих слабых и сильных сторон. У педагогов и менеджеров средний показатель по шкале «карьерное целеполагание» равен 16. Карьерные цели педагогов и менеджеров различны, в зависимости от того на сколько человек использует свои способности для достижения этих целей, происходит реализация карьерных ожиданий. По шкале «карьерное планирование» у педагогов и менеджеров средний показатель равен 19. Данный показатель имеет среднее значение, значит, представители этих профессий способны планировать свою карьеру в зависимости от возможностей. Педагоги всегда стремятся повысить свой профессиональный рост, используя при этом курсы повышения квалификации, повышая категорию профессиональной деятельности. Менеджеры, используя свои способности, стремятся достичь определенного профессионального уровня, что может отразиться на их должностном росте. По шкале «умение решать карьерные проблемы» у педагогов средний показатель равен 20, у менеджеров 19. Педагоги и менеджеры в определенной степени склонны к осознанию карьерных проблем, способны находить пути их решения.

Заключение

Проблема профессиональной и личностной самореализации является одной из самых востребованных как в психологической науке, так и в обществе. Современная социальная ситуация кардинально изменила многие социальные представления и ценности, породила неопределенное отношение ко многим ценностям и нормам, в том числе и ценностям карьеры, личностного развития, которые существовали прежде. Этим вопросам посвящено достаточно много исследований, как в рамках психологии, так и социологии, философии, политологии и других науках. Представляется, что наиболее интересной для междисциплинарного исследования является проблема совместимости карьерного роста и личностной самореализации. Говоря о личностной самореализации, можно предположить, что одним из ее объективных параметров может служить гармоничное сочетание желаемых и достигнутых целей и ценностей, а также эмоциональная стабильность, связанная с достижением к жизненно важным смыслам и положительные социальные переживания по отношению к нормам, эталонами ценностям ближайшего окружения.

Таким образом, при данных параметрах оценки, профессиональная самореализация (карьерный рост) и личностная самореализация (понимание смысла жизни и достижение значимых ценностей) могут иметь разную направленность.

В данной работе мы преследовали цель выявить различия карьерных ориентаций и карьерной мотивации у представителей социономических профессий.

В заключении мы рассмотрим основные этапы нашей работы. Мы рассмотрели психологическое определение феномена карьеры, типологию карьеры, этапы становления карьеры. Для себя мы отметили кратко, что карьера - успешное продвижение вперед в той или иной области деятельности. Понятие служебной карьеры в отечественной психологии существует в широком и узком смысле. В широком понимании карьера - профессиональное продвижение, профессиональный рост, этапы восхождения служащего к профессионализму. Результатом карьеры является высокий профессионализм служащего, достижение признанного профессионального статуса. В узком понимании карьера - должностное продвижение, достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. В данном случае карьера - сознательно выбранный и реализуемый служащим путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу. По результатам отечественных и зарубежных исследований мы выявили наиболее значимые личностные факторы успешной карьеры, такие как мотивация к карьере, карьерная самоэффективность и карьерные ориентации.

На следующем этапе работы мы изучили работы отечественных и зарубежных авторов в рамках исследования карьеры, рассмотрели классификации профессий Е.А. Климова и Дж. Холланда, исходя из которых, определили, к какому типу профессий относятся профессии педагога начального образования и менеджера по продажам, карьеру которых мы исследовали.

Вторая часть нашей работы посвящена эмпирическому исследованию карьерных ориентаций, мотивации к карьере и карьерной самоэффективности педагогов начальных и менеджеров по продажам как представителей социономических профессий. За основу взяли классификацию профессий Е.А. Климова, которая используется в России. В исследовании принимали участие 62 человека: 29 педагогов и 33 менеджера по продажам. Нами были выбраны три методики «Якоря карьеры», «Мотивация к карьере», «Карьерная самоэффективность».

Результаты нашего исследования были обработаны в программе SPSS и проанализированы, по результатам анализа сделаны соответствующие выводы о том, что выдвинутая нами в начале исследования гипотеза, нашла подтверждение. Педагоги и менеджеры, как представители одной профессиональной группы, способны самостоятельно выстраивать свою деятельность, умело модифицировать свои карьерные цели и проявлять активность в их достижении, легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам и легко справляются с трудностями, обладают хорошо развитой интуицией, определенной степенью самооценки, отличаются настойчивостью.

Однако, в исследовании были отмечены различия в некоторых карьерных ориентациях. Педагоги, отличаются высокой степенью профессиональной компетентности, готовы служить во благо профессии, отодвигая на задний план личные цели, им не свойственна борьба, не стремятся занять высокий пост, умело используют личные ресурсы и способности для построения трудового процесса, готовы к самосовершенствованию. Менеджеры не призваны служить на благо людей. Они стремятся к финансовой независимости и богатству, готовы к борьбе и конкуренции, мобильны и амбициозны, но не всегда используют личностные ресурсы для карьерного роста, не устойчивы к факторам нехватки времени и ресурсов.

В исследовательской работе нами были достигнуты все поставленные цели, выполнены все задачи.

Список литературы

1. Александрова М.В. Возможности карьерного роста учителя [Текст] / М.В. Александрова Р.М. Шерайзина // Народное образование. - 2006. - №8. - С. 90-98.

. Акперов И.Г. Психология предпринимательства [Текст]: учебник / Акперов И.Г., Масликова Х.В. - М.: 2003.

. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера [Текст] / Андреев В.И. // Народное образование. - М.: 1995.

. Бандура А. Теория социального научения [Текст] / Бандура А. - СПб.: 2000.

. Верещагина Л.А. Психология персонала. Потребности, мотивация и

Ценности [Текст] / Верещагина Л.А. - Изд.: Гуманитарный центр. - 2012.

. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда [Текст] // Общество и экономика. - 2000. - №1. - стр. 169

. Даниелов А. Материальное стимулирование в системе мотивации труда [Текст] / Даниелов А., Лебедев Л. // Кадры. - 2007. - №4. - с. 39-49.

. Журавлев А.Л. Социально-психологическая динамика в изменяющихся экономических условиях [Текст] / Психологический журнал. -1998. - №3. - С. 3-16.
9. Журавлева Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе. М.: Институт психологии РАН, 2006.

. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников [Текст] / Монография / Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А.М.: Изд-во Российская экономическая академия, Екатеринбург: Деловая книга, 1998.

. Зеер Э.Ф. Психологические особенности управления карьерой [Текст] / Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов / Зеер Э.Ф., Таранова О.В. СПб.: 2003. Т. 3

. Иванченко Л.А. Основы успеха: теория и практика менеджмента [Текст] М.: Мысль. - 2003.

. Кибанов А.Я. Концепция управления человеческими ресурсами в организации [Текст] // Управление персоналом. - 2007. - №1. - С. 14-20.

. Кирт Н.Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: диссертация кандидата психологических наук [Текст] - М.: 2000.

. Климов Е.А. Введение в психологию труда [Текст] - М.: Юнити. - 1998.

# 16. Комаров Е.А. Управление карьерой [Текст] - М.: 1999.

17. Коржова Е.Ю. Психология жизненных ориентаций человека [Текст] - СПб.: Изд-во РХГУ. - 2006.

18. Кричевский Р.Л. Психология профессиональной карьеры [Текст] // под общ ред. А.А. Деркача. Изд-во: РАГС. - 2006.

. Лунева О.В. Социальный интеллект - условие успешной карьеры [Текст] // Знание. Понимание. Умение. - 2006. - №1. - С. 53-58.

20. Маркова А.К. Психология профессионализма [Текст] - М.: 1996.

. Маркова А.К. Психология труда учителя [Текст] - М.: 1993.

. Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера [Текст] // Вопросы психологии. - 1975. - №5. С. 22-29.

. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг [Текст] - СПб: Речь. - 2007. - 336 с.

. Могилевкин Е.А. Личностные факторы и карьера [Текст] // Прикладная психология и психоанализ. - 1998. - №2. - С. 23-33.

. Могилевкин Е.А. HR-инструменты: практическая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат [Текст]: учебно-практическое пособие / Могилевкин Е.А., Новгородов А.С., Клинников С.В. - СПб.: Речь. - 2012.

26. Могилевкин Е.А. «Современные технологии достижения карьерного успеха» Режим доступа: http://grebennikon.ru/article-5b9m.html

. Могилевкин Е.А. «Современный взгляд на карьеру» Режим доступа: http://mogilevkin.ru/index.php/stati/216-sovremennyj-vzglyad-na-kareru

. Могилёвкин Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала [Текст] // Монография. - Владивосток: Изд-во-ВГУЭС. - 2005.

. Могилевкин Е.А. «Управление карьерой профессионала: современный взгляд» Режим доступа: http://grebennikon.ru/article-w4oo.html

. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера [Текст] - Изд.: Питер. - 2012.

. Наумов В.В., Гридасов М.А. Психология карьерного роста [Текст] учебник / Наумов В.В., Гридасов М.А. - Изд.: Современная школа. - 2009.

. Носкова О.Г. Психология труда [Текст] - М.: Академия. - 2004.

. Петрушин В.И. Психология карьеры [Текст] - Изд.: Академический Проект. - 2008.

. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента [Текст] / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: 2001.

. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности [Текст] - Изд.: Академия. - 2012.

. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста [Текст]: автореф. дис. к-та психол. наук/ Е.В. Садон. - Владивосток: 2009.

# 37. Трошина К. Карьера и мотивация [Текст] - 1998.

# 38. Трамп Д. Есть много способов сделать карьеру [Текст] - М.: 1999.

39. Хащенко В.А. Ценностные ориентации различных социальных групп в условиях различных форм собственности [Текст] / Социальная психология экономического поведения. - М.: Наука. - 1999. С. 56-67.