

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

DOI: 10.25629/НС.2019.07.10

Кишиков Р.В., Климова Е.М.

Московский государственный областной университет

Россия, Москва

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования карьерных ориентаций сотрудников организации. Показано, что для группы руководящих работников характерна ориентация на следующие ценности: менеджмент, автономия, предпринимательство, власть, карьера, активная деятельная жизнь, материально обеспеченная жизнь, удовольствия, независимость, образованность, ответственность, рационализм, эффективность в делах. Доминирующая направленность ценностных ориентаций данной категории людей характеризуется вовлеченностью в сферу труда. Для рядового персонала выявлена ориентация на такие ценности как: стабильность места жительства, аккуратность, воспитанность, жизнерадостность, чуткость, терпимость, честность. Доминирующая направленность ценностных ориентаций данной категории людей характеризуется вовлеченностью в семейно-бытовую и досуговую активность.

Ключевые слова: карьера, карьерные ориентации, успешность профессиональной деятельности, личностные факторы карьеры, карьерные ценности.

Введение

Несмотря на всё многообразие факторов, влияющих на успешность карьеры, профессиональное становление человека во многом зависит от его личностной направленности. В связи с этим в последние годы широкую популярность в изучении карьеры начинает приобретать личностно-ориентированный подход. Отношение к карьере рассматривается как целостное образование, которое включает в себя мотивы, оценки, стратегии поведения, ценности, а также переживания человека [1, 2, 3].

В качестве внутреннего источника карьерных целей человека выступают карьерные ориентации. Они выражают наиболее важные и обладающие личностным смыслом стороны профессиональной деятельности. Образование карьерных ориентаций зависит от множества факторов, влияющих на человека в течение всей его жизни. Возникая в процессе социализации, на основе научения в начальные годы развития карьеры, они являются довольно устойчивым образованием и могут оставаться стабильными длительное время.

Изучение данной проблематики позволяет выявить определенные тенденции отношения к карьере, характерные для определенных групп лиц. Что в свою очередь позволяет более целенаправленно мотивировать работников.

Организация исследования

Исследование было проведено в магазинах ГК «ДИКСИ», находящихся на территории Москвы и Московской области. В исследовании приняли участие 42 сотрудника, работающих в организации не менее полугода, из них 18 человек занимаются административной деятельностью и 24 человека являются рядовым персоналом.

Методы

В работе использовались следующие методики:

- Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич) [5].

Методика направлена на изучение ценностно-мотивационной сферы человека. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу

мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

- Методика «Якоря карьеры» (Э. Шейн, адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурва) [4].

Методика направлена на диагностику ценностных ориентаций в карьере. «Якоря карьеры», – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы, социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека.

Результаты исследования карьерных ориентаций у руководящих работников

Результаты исследования ценностных ориентаций у руководящих работников по методике «Ценностные ориентации» (М. Рокич) по классу «терминальные ценности» (обратный подсчет по рангам).

Средние статистические баллы, полученные данной группой испытуемых по каждой шкале, можно наглядно отобразить в виде гистограммы (рисунок 1).



Рисунок 1 – Иерархия терминальных ценностей у руководящих работников по методике «Ценностные ориентации» (М. Рокич)

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что для руководителей свойственна следующая иерархия терминальных ценностей (представленная в порядке убывания), где:

- 1) к наиболее значимым можно отнести такие ценности как: материально обеспеченная жизнь (16,05); активная деятельная жизнь (14,55); здоровье (13,61); удовольствия (13,22); продуктивная жизнь (12,67);

2) к значимым, но менее важным для данной категории людей, можно отнести такие ценности как: счастливая семейная жизнь (11,11); наличие хороших и верных друзей (10,89); интересная работа (10,67); свобода (10,11); развитие (9,89); любовь (9,22); уверенность в себе (8,39);

3) к ценностям, не представляющим особого значения для данной группы можно отнести такие как: общественное признание (7,61); жизненная мудрость (6,89); познание (6,78); счастье других (5,33); творчество (2,28); красота природы и искусства (1,72).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что данная категория людей в первую очередь стремится к отсутствию материальных затруднений, полноте и эмоциональной насыщенности жизни, наличию физического и психического здоровья, необременительному времяпрепровождению, и в то же время к максимальному использованию своих возможностей, сил и способностей.

Инструментальные ценности включают ценности, предпочитаемые человеком в любой жизненной ситуации.

Средние статистические баллы, полученные данной группой испытуемых по каждой шкале, можно наглядно отобразить в виде гистограммы (рисунок 2).

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что для руководителей свойственна следующая иерархия инструментальных ценностей (представленная в порядке убывания), где:

1) к наиболее значимым можно отнести такие ценности как: ответственность (15,89); независимость (15,11);

2) менее выраженными, но значимыми для данной категории людей являются такие ценности, как: рационализм (13,44); твердая воля (13,44); эффективность в делах (12,89); самоконтроль (12,33); широта взглядов (11,94); образованность (11,28); смелость в отстаивании своего мнения (9,78); жизнерадостность (8,72);

3) к ценностям, не представляющим особого значения для данной группы можно отнести такие как: честность (7,78); терпимость (7,67); исполнительность (7,61); воспитанность (7,05); аккуратность (4,89); непримиримость к недостаткам в себе и других (4,61); чуткость (3,5); высокие запросы (3,05).

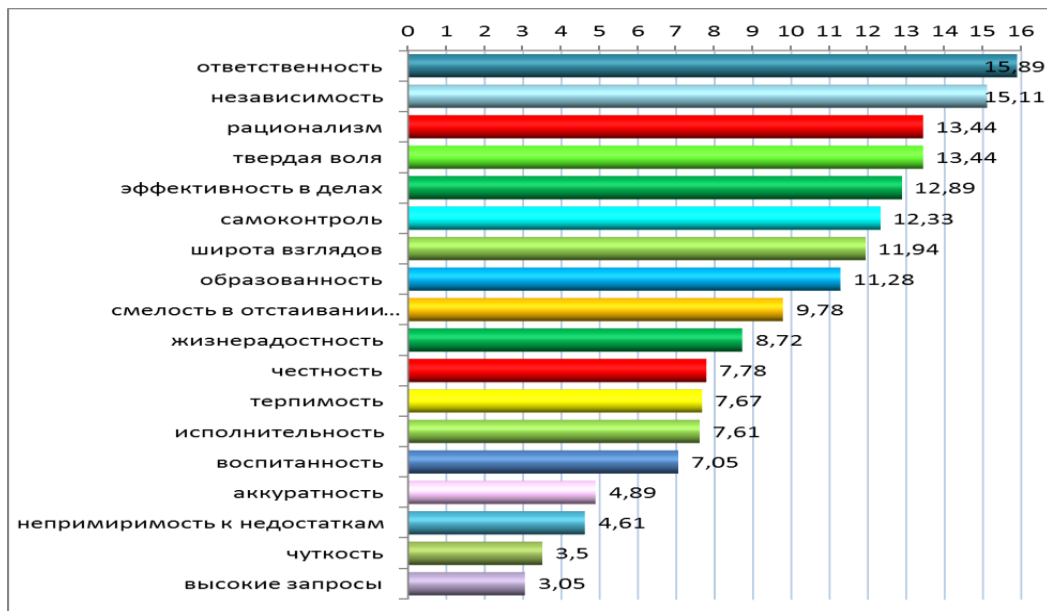


Рисунок 2 – Иерархия инструментальных ценностей у руководящих работников по методике «Ценностные ориентации» (М. Рокич)

Таким образом, данная категория людей в первую очередь предпочитает: умение держать слово, способность действовать самостоятельно, умение не отступать перед трудностями, умение здраво логично мыслить, продуктивность в работе, самодисциплину, а также умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы и привычки. Можно предположить, что карьерное продвижение данной группы людей происходит благодаря перечисленным качествам, и наличие их у сотрудников является важной характеристикой, необходимой специалистам данной сферы.

Результаты исследования карьерных ориентаций по методике «Якоря карьеры» у руководящих работников сети магазинов «ДИКСИ».

Средние статистические баллы, полученные по каждой из карьерных ориентаций, предложенных в данном тесте, можно представить в виде гистограммы (рисунок 3).

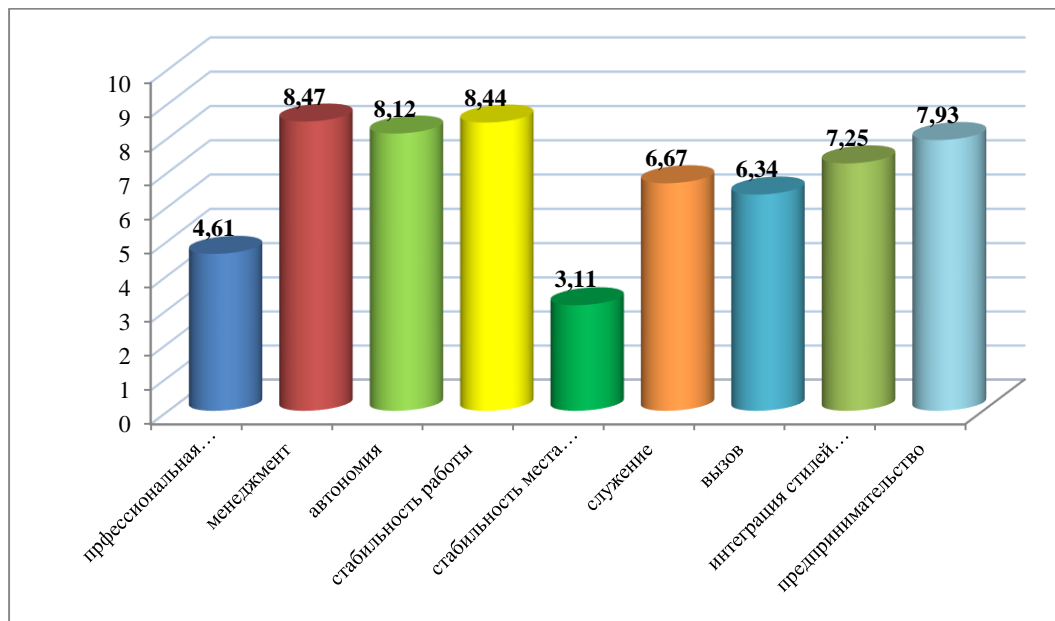


Рисунок 3 – Выраженность карьерных ориентаций у руководящих работников по методике «Якоря карьеры» (Э. Шейн)

Как показывают результаты исследования, у руководителей преобладает направленность на такие карьерные ориентации, как: менеджмент (8,47), стабильность работы (8,44) и автономия (8,12).

Менее выраженными, но всё равно значимыми для данной группы являются такие ориентации, как: предпринимательство (7,93), интеграция стилей жизни (7,25), служение (6,67) и вызов (6,34).

Направленность на такие ориентации, как профессиональная компетентность (4,61) и стабильность места жительства (3,11) не выражена.

Таким образом, исследование карьерных ориентаций руководящих работников по методике «Якоря карьеры» выявляет такие ведущие ценности, как менеджмент, стабильность работы и автономия, и позволяет сделать следующие выводы:

1) для данной категории людей центральное понятие профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений; они ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте при условии, что им будут делегированы значительные полномочия;

2) эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования, поэтому предпочитают работу с минимальной вероятностью увольнения, что зачастую сопровождается невысоким уровнем притязаний;

3) первоочередная задача развития карьеры для данной категории людей – получение возможности работать самостоятельно, самим решать, что, как и когда делать для достижения тех или иных целей.

Сложившаяся иерархия карьерных ориентаций определяет потребности данной группы людей и объясняет занимаемую ими руководящую позицию.

В целом, по результатам исследования, направленного на диагностику ценностных ориентаций у руководящих работников сети магазинов «ДИКСИ» были выявлены такие ведущие ценности, как: менеджмент, стабильность работы, автономия, материальная обеспеченность, активная деятельная жизнь, удовольствия, продуктивная жизнь, ответственность, независимость, власть.

Можно сделать вывод о том, что значимые ценностные ориентации и карьерные установки данной категории людей реализуются посредством профессиональной деятельности.

Результаты исследования карьерных ориентаций у рядового персонала

Результаты исследования ценностных ориентаций по методике «Ценностные ориентации» (М. Рокич) у работников по классу «терминальные ценности», а также обратный подсчет по рангам, необходимый для удобства интерпретации.

Средние статистические баллы, полученные данной группой испытуемых по каждой шкале, можно наглядно отобразить в виде гистограммы (рисунок 4).

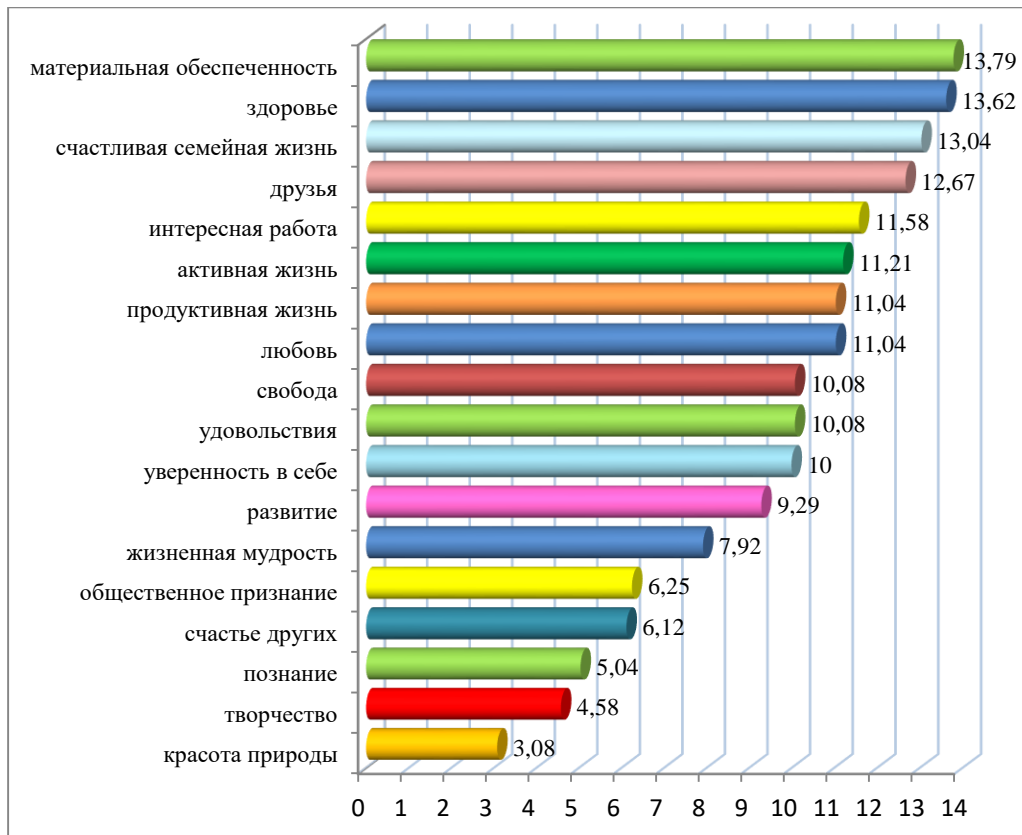


Рисунок 4 – Иерархия терминальных ценностей у рядового персонала по методике «Ценностные ориентации» (М. Рокич)

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что для рядового персонала свойственна следующая иерархия терминальных ценностей (представленная в порядке убывания), где:

1) к наиболее значимым можно отнести такие ценности как: материальная обеспеченность (13,79), здоровье (13,62), счастливая семейная жизнь (13,04), наличие хороших друзей (12,67);

2) менее выраженными, но значимыми для данной категории людей являются такие ценности, как: интересная работа (11,58), активная деятельная жизнь (11,21), продуктивная жизнь (11,04), любовь (11,04), свобода (10,08), удовольствия (10,08), уверенность в себе (10), развитие (9,29);

3) к ценностям, не представляющим особого значения для данной группы можно отнести такие как: жизненная мудрость (7,92), общественное признание (6,25), счастье других (6,12), познание (5,04), творчество (4,58), красота природы и искусства (3,08).

Из результатов данной методики следует, что отчетливо выраженной иерархии терминальных ценностей у рядового персонала нет. Тем не менее, можно сделать вывод о том, что данная категория людей в первую очередь стремится к отсутствию материальных затруднений, наличию физического и психического здоровья, счастливой семейной жизни, а также ценит наличие хороших и верных друзей. Данную группировку ценностных ориентаций по методике М. Рокича можно отнести к группе конкретных ценностей, а также к ценностям личной жизни.

Инструментальные ценности включают ценности, предпочитаемые человеком в любой жизненной ситуации.

Результаты исследования ценностных ориентаций у рядового персонала по классу «инструментальные ценности».

Средние статистические баллы, полученные данной группой испытуемых по каждой шкале, можно наглядно отобразить в виде гистограммы (рисунок 5).

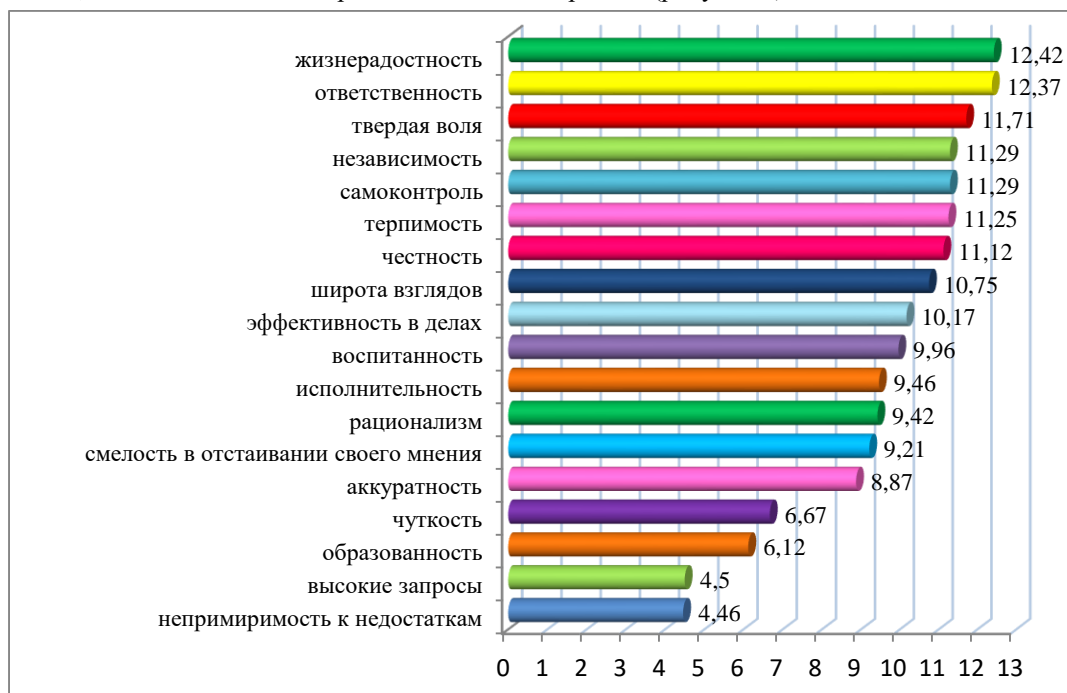


Рисунок 5 – Иерархия инструментальных ценностей у рядового персонала по методике «Ценностные ориентации» (М. Рокич)

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что для рядового персонала свойственна следующая иерархия инструментальных ценностей (представленная в порядке убывания), где:

1) наиболее значимыми являются такие ценности, как: жизнерадостность (12,42), ответственность (12,37);

2) менее выраженными, но значимыми для данной категории людей являются такие ценности, как: твердая воля (11,71), независимость (11,29), самоконтроль (11,29), терпимость (11,25), честность (11,12), широта взглядов (10,75), эффективность в делах (10,17), воспитанность (9,96), исполнительность (9,46), рационализм (9,42), смелость в отстаивании своего мнения (9,21), аккуратность (8,87);

3) к ценностям, не представляющим особого значения для данной группы можно отнести такие как: чуткость (6,67), образованность (6,12), высокие запросы (4,5), непримиримость к недостаткам в себе и других (4,46).

Из результатов данной методики следует, что отчетливо выраженной иерархии инструментальных ценностей у данной группы испытуемых нет. Тем не менее, на первый план выступают такие качества как: жизнерадостность, умение держать свое слово, умение настоять на своем, не отступать перед трудностями, честность, независимость, сдержанность, терпимость к взглядам и мнениям других, умение понять чужую точку зрения.

Таким образом, методика «ценностные ориентации» проведенная среди рядового персонала, показала отсутствие ярко выраженной иерархии ценностных ориентаций присущей данной категории людей.

Результаты исследования ценностных ориентаций по методике «Якоря карьеры»

Средние статистические баллы, полученные по каждой из карьерных ориентаций, предложенных в данном тесте, можно представить в виде гистограммы (рисунок 6).

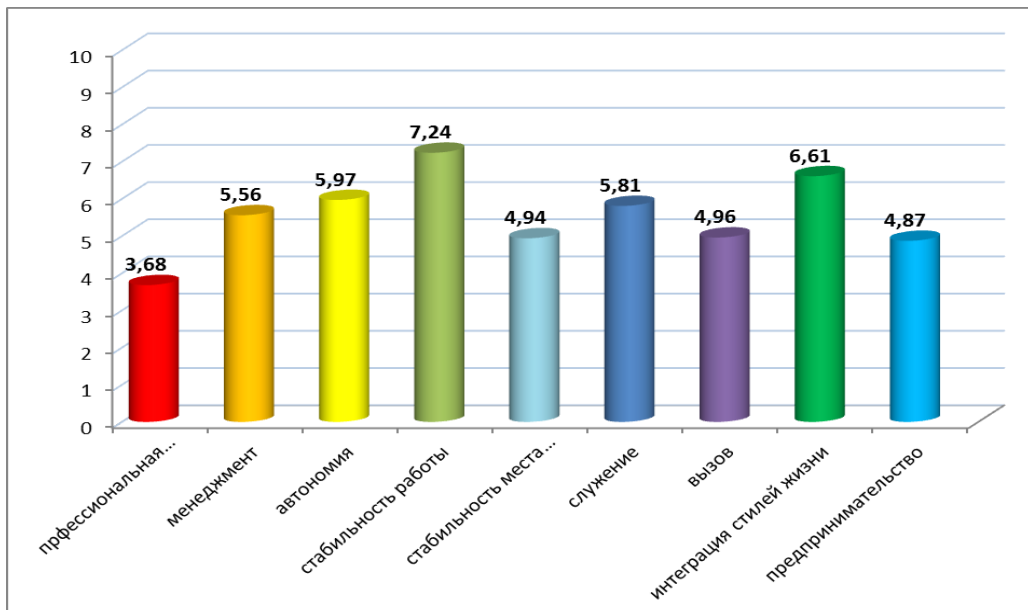


Рисунок 6 – Выраженность карьерных ориентаций у рядового по методике «Якоря карьеры» (Э. Шейн)

Как показывают результаты исследования, у рядового персонала преобладает направленность на такие карьерные ориентации как стабильность работы (7,24) и интеграция стилей жизни (6,61).

Менее выраженными, но всё равно значимыми для данной группы являются такие ориентации, как автономия (5,97), служение (5,81) и менеджмент (5,56).

Направленность на такие ориентации, как вызов (4,96), стабильность места жительства (4,94), предпринимательство (4,87) и профессиональная компетентность не выражена.

Таким образом, исследование карьерных ориентаций рядового персонала по методике «Якоря карьеры» выявляет такие ведущие ценности, как стабильность работы и интеграция стилей жизни, и позволяет сделать следующие выводы:

1) эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования, поэтому предпочитают работу с минимальной вероятностью увольнения, что зачастую сопровождается невысоким уровнем притязаний;

2) для данной категории людей ценно их личное время, и выполнение профессиональных обязанностей не должно мешать личной жизни; для них важен баланс между работой и личной жизнью, карьера ассоциируется с общим стилем жизни, организационные отношения должны отражать уважение к их личным и семейным проблемам.

В целом, по результатам исследования, направленного на диагностику карьерных ориентаций у рядового персонала сети магазинов «ДИКСИ» можно сделать вывод о том, что характерных особенностей, присущих данной группе, практически не выявлено.

Тем не менее, в качестве наиболее значимых для данной категории людей выступают следующие ценности: стабильность работы, интеграция стилей жизни, материальная обеспеченность, здоровье, счастливая семейная жизнь, наличие хороших друзей, жизнерадостность, ответственность.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что рядовой персонал в большей степени ориентирован на ценности, имеющие отношение к личной жизни, нежели на ценности, связанные с профессиональной самореализацией и построением карьеры.

Анализ результатов исследования особенностей карьерных ориентаций у руководящих работников и рядового персонала

В ходе анализа проведена проверка нормальности распределения данных, где дисперсия эмпирической оценки асимметрии и эксцесса определялась согласно неравенствам П.Л. Чебышева. Так же использовалось правило «зоны трех ошибок», предусматривающее превышение ошибок асимметрии и эксцесса по абсолютной величине не более чем в три раза. В результате расчетов были получены показатели, представляющие собой границы нормальности распределения для каждой из групп:

- руководящие работники: $As \leq 0,75$ и $Ex \leq 1,78$;
- рядовой персонал: $As \leq 0,78$ и $Ex \leq 1,62$.

При проведении анализа данных с использованием t-критерия Стьюдента для независимых выборок, была определена граница критических точек от 2,02 ($p \leq 0,05$) и до 2,7 ($p \leq 0,01$). Эта граница равняется квантили распределения t-статистики с числом степеней свободы 40.

Таким образом, эмпирические значения, полученные из экспериментальных данных, сравнивались с критическими, соответствующими уровню значимости данного статистического метода. На основании попадания эмпирического значения t в зону значимости $p < 0,01$ или $p < 0,05$ делался вывод о том, что различия между результатами двух групп не случайны.

В результате применения t-критерия Стьюдента при анализе данных по методике М. Роккича «Ценностные ориентации» по классу «терминальные ценности» были выявлены различия по следующим шкалам:

- *Активная деятельная жизнь*. В группе руководящих работников ориентация на данную ценность выражена сильнее, чем в группе рядового персонала ($t_{\text{эмп.}} = 2,8$ при $p \leq 0,01$).
- *Материально обеспеченная жизнь*. Среди руководящих работников ориентация на данную ценность выражена сильнее, чем среди рядового персонала ($t_{\text{эмп.}} = 2,2$ при $p \leq 0,05$).

• *Удовольствия*. В группе руководящих работников ориентация на данную ценность выражена сильнее, чем в группе рядового персонала ($t_{\text{эмп.}}=2,2$ при $p \leq 0,05$).

Результаты применения t-критерия Стьюдента в анализе данных по методике М. Рокича «Ценностные ориентации» по классу «инструментальные ценности»:

• *Аккуратность*. Среди рядового персонала ориентация на данную ценность выражена сильнее, чем в группе руководящих работников ($t_{\text{эмп.}}=3$ при $p \leq 0,01$).

• *Воспитанность*. Среди рядового персонала ориентация на данную ценность выражена сильнее, чем в группе руководящих работников ($t_{\text{эмп.}}=2,5$ при $p \leq 0,05$).

• *Жизнерадостность*. Результаты исследования показывают, что ориентация на данную ценность у рядового персонала выражена сильнее, чем у руководящих работников ($t_{\text{эмп.}}=2,1$ при $p \leq 0,05$).

• *Независимость*. В группе руководящих работников ориентация на данную ценность выражена сильнее, чем в группе рядового персонала ($t_{\text{эмп.}}=2,8$ при $p \leq 0,01$).

• *Образованность*. Результаты исследования показывают, что ориентация на данную ценность у руководящих работников выражена сильнее, чем у рядового персонала ($t_{\text{эмп.}}=3,7$ при $p \leq 0,01$).

• *Ответственность*. В группе руководящих работников ориентация на данную ценность выражена сильнее, чем в группе рядового персонала ($t_{\text{эмп.}}=2,5$ при $p \leq 0,05$).

• *Рационализм*. Результаты исследования показывают, что ориентация на данную ценность у руководящих работников выражена сильнее, чем у рядового персонала ($t_{\text{эмп.}}=3$ при $p \leq 0,01$).

• *Чуткость*. Среди рядового персонала ориентация на данную ценность выражена сильнее, чем в группе руководящих работников ($t_{\text{эмп.}}=2,4$ при $p \leq 0,05$).

• *Терпимость*. Среди рядового персонала ориентация на данную ценность выражена сильнее, чем в группе руководящих работников ($t_{\text{эмп.}}=2,3$ при $p \leq 0,05$).

• *Честность*. Результаты исследования показывают, что ориентация на данную ценность у рядового персонала выражена сильнее, чем у руководящих работников ($t_{\text{эмп.}}=2,7$ при $p \leq 0,05$).

• *Эффективность в делах*. В группе руководящих работников ориентация на данную ценность выражена сильнее, чем в группе рядового персонала ($t_{\text{эмп.}}=2,2$ при $p \leq 0,05$).

Результаты статистической обработки данных показали, что для группы руководящих работников характерна ориентация на следующие ценности: менеджмент, автономия, предпринимательство, власть, карьера, активная деятельная жизнь, материально обеспеченная жизнь, удовольствия, независимость, образованность, ответственность, рационализм, эффективность в делах. Доминирующая направленность ценностных ориентаций данной категории людей характеризуется вовлеченностью в сферу труда. Это говорит о том, что для группы руководящих работников значимы ценности, связанные с профессиональной самореализацией и построением карьеры, а также блага, которых можно достичь благодаря профессиональной деятельности.

В группе рядового персонала по результатам статистической обработки данных выявлена ориентация на такие ценности как: стабильность места жительства, аккуратность, воспитанность, жизнерадостность, чуткость, терпимость, честность. Доминирующая направленность ценностных ориентаций данной категории людей характеризуется вовлеченностью в семейно-бытовую и досуговую активность. Перечисленные ценности имеют отношение к личной жизни. В качестве особенности карьерных ориентаций выступает стабильность места жительства.

Литература

1. Евенко С.Л. Ценностные ориентации военнослужащих с отклоняющимся поведением // Право в Вооруженных силах. 2006. № 3 (105). С. 97-98.

2. Камышанов А.А., Климова Е.М. Развитие карьерных ориентаций курсантов как показатель становления профессионала // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2016. № 4 (31). С. 101-106.

3. Камышанов А.А. Ценностные ориентации курсантов (слушателей) вузов МВД РФ // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1998. № 1 (7). С. 69-71.
4. Карьерные ориентации личности («Якоря карьеры») [Электронный ресурс] // Психологические тесты. - Режим доступа: <http://psytest.info/node/43>.
5. Психологические тесты. / Под ред. А.А. Карелина. Т.1. М., 2000. С. 25-29.

Кишиков Роман Валентинович. E-mail: rvk14@mail.ru

Климова Елена Михайловна. E-mail: klimova_em@mail.ru

Дата поступления: 26.06.2019

Дата принятия к публикации 10.07.2019

COMPARATIVE ANALYSIS OF CAREER ORIENTATIONS OF THE EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

DOI: 10.25629/HC.2019.07.10

Kishikov R.V., Klimova E.M.

Moscow Regional State University

Russia, Moscow

Abstract. The article presents the results of an empirical study of career orientations of employees. It is shown that the group of executives is characterized by orientation to the following values: management, autonomy, entrepreneurship, power, career, active life, financially secure life, pleasure, independence, education, responsibility, rationalism, efficiency in business. The dominant orientation of value orientations of this category of people is characterized by involvement in the labor sphere. Junior staff identified orientation values such as: stability of residence, punctuality, politeness, cheerfulness, sensitivity, tolerance, honesty. The dominant orientation of value orientations of this category of people is characterized by involvement in family, household and leisure activities.

Key words: career, career orientations, success professional activity, personal career factors, career values.

Kishikov Roman Valentinovich. E-mail: rvk14@mail.ru

Klimova Elena Mikhailovna. E-mail: klimova_em@mail.ru

Date of receipt 26.06.2019

Date of acceptance 10.07.2019