

**УДК 059.9.072**

**Оценка карьерных ориентаций (карьерных якорей) работников**

*Лонгинова Марианна Даниловна*

*магистрант*

*Финансово-экономический институт*

*ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный*

*университет им. М.К. Аммосова»*

*e-mail: longinovam@mail.ru*

*Россия, Якутск*

**Аннотация.** В статье рассмотрены понятия карьерных ориентаций сотрудников, а также проанализирована карьерные ориентации сотрудников Администрации МО «Чурапчинский улус (район)».

**Ключевые слова.** Карьерные ориентации сотрудников, карьерные якоря, работники, карьера.

В России карьерные достижения человека часто называют профессиональным путем человека, хотя зарубежная карьера уже давно стала масштабным явлением. Профессионально важные качества, знания, навыки, личные качества, такие как самоотверженность, эмоциональная стабильность, коммуникативные навыки, мобильность - все это факторы успешного карьерного роста.

На данный момент существует много разных подходов к изучению феномена карьеры. Одним из основных подходов к изучению карьеры является подход Эдгара Шейна, который позволяет определить, что переживается у человека - это мотивация для реализации его профессиональной карьеры. Он считает, что личные ценности напрямую влияют на способность успешно решать проблемы, с которыми человек сталкивается в своей трудовой деятельности. Чем лучше человек осознает свои ценности в определенной области, тем больше положительных эмоций он получит от своей работы. Поэтому мотивация к выполнению профессиональной деятельности будет продуктивной в том случае, если будет внутреннее соответствие ее ценностям.

Д. Холл рассматривает карьеру как продвижение в организованной иерархии, представленной последовательностью работы, выполняемой человеком в течение всей жизни, последовательностью отношений в поведении, связанных с опытом работы. Д. Сьюпер определяет карьеру как последовательность профессий, рабочих мест и должностей, которые человек достигает и занимает в течение своей жизни, и рассматривает карьеру с разных научных точек зрения: с экономической точки зрения карьера - это последовательность позиций, занимаемых человеком в Иерархия собственности измеряется уровнем дохода, который приносит тот или иной вид деятельности. В социологическом подходе карьера - это последовательность ролей, которые играет индивид, в котором характер, характер каждой роли, способ ее выполнения и ситуация, в которой эта роль играет, имеет какое-то отношение к природе предыдущего и последующая роль, отражающая социальную мобильность человека. В психологической

науке карьеру можно рассматривать как серию ролей, выполняемых человеком, выбор которых и их успех частично определяются отношением, интересами, ценностями, потребностями и некоторым предыдущим опытом и будущими ожиданиями.

К.К. Платонов характеризует карьеру как индивидуально осознанную позицию и поведение, связанное с опытом работы и профессиональной деятельностью. А.Я. Кибанов определяет карьеру как собственные, индивидуально осознанные суждения о будущем работы, ожидаемых способах самовыражения и удовлетворенности работой, прогрессивного продвижения по служебной лестнице, изменений в навыках, способностях, квалификации и вознаграждении, связанных с деятельностью работника.

Результатом карьеры в широком смысле слова является высокий профессионализм, достижение человеком признанного профессионального статуса. В более узком смысле, карьера понимается как официальное продвижение. Здесь на первый план выходит не только освоение уровней профессионализма, но и достижение определенного статуса в иерархии услуг.

По содержанию изменений, происходящих в процессе карьеры, можно выделить следующие типы:

- Властная карьера характеризуется формальным ростом влияния в организации из-за движения вверх в иерархической позиции, или ростом неформальной власти работника в организации.

- Квалификационная карьера предполагает профессиональный рост, связанный с движением по тарифной сетке.

- Статус карьеры характеризуется повышением статуса работника в организации, что выражается в присвоении следующего звания за годы службы или в присутствии почетного звания за выдающийся вклад в развитие организации.

- Денежная карьера определяется увеличением уровня оплаты труда работника, а именно: уровнем оплаты труда, объемом и качеством предоставляемых социальных пособий.

Лучшей карьерой с точки зрения руководства организации является индивидуальная карьера, осуществляемая как самоуправление. Эдгар Шейн выделяет девять основных карьерных ориентаций.

1. Профессиональная компетентность

«Быть профессионалом, мастером в своем деле»

2. Менеджмент

«Управлять людьми, проектам и тому подобным»

3. Автономия (независимость)

«Главное в работе - это свобода и независимость»

4. Стабильность работы

«Стабильная, надежная работа на длительное время»

5. Стабильность места жительства

«Главное - жить в своем»

6. Служение

«Воплощать в работе свои идеалы и ценности»

## 7. Вызов

«Сделать невозможное возможным»

## 8. Интеграция стилей жизни

«Сохранение гармонии между личной жизнью и карьерой»

## 9. Предпринимательство

«Создавать новые организации, услуги»

Анализируемая нами организация – это Администрация МО «Чурапчинский улус (район)» РС(Я) является исполнительно-распорядительным органом районного самоуправления на территории Чурапчинского района.

Штатная численность работников администрации МО «Чурапчинский улус (район)» составляет 33 сотрудников.

Для выявления ценностных ориентаций сотрудников, нами было проведено исследование методикой «Якоря карьеры» Шейна.

В исследовании участвовали 33 респондентов, из них 13 (38%) мужчин и 20 (62%) женщин.

«Карьерные ориентации», или «якоря карьеры», — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. 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. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

По результатам исследования мы выявили, что большинство сотрудников ориентированы на обеспечение стабильности работы на длительный период. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы.

Стабильность места работы позволяет человеку быть уверенным в завтрашнем дне, дает ощущение устойчивости и постоянства. Но обратной стороной "любви к стабильности" может стать стагнация, отсутствие значимых новых целей.

Проблема: когда сотрудник организации ежедневно приходит на работу и выполняет определенную функцию, за которую получает заработную плату и фиксированную ежемесячную премию, то до определенного момента его это устраивает, он не особо заинтересован в будущем организации и не стремится вносить личный вклад в ее развитие. Но приходит момент, когда его начинает не устраивать существующее положение вещей, и сотрудник либо всячески проявляет свое недовольство, либо в определенное время уходит в более перспективную организацию.

Решение: разработка новой премиальной системы, в которой исполнитель должен четко представлять, в каком случае размер заработной платы и премий, т.е. уровень их материального благосостояния, повысится и

чего ждет от него организация, чтобы это желание было обоюдным и согласованным. Стимул становится таковым лишь в том случае, когда у работника есть о нем понятная и подробная информация.

Таким образом, в результате анализа выявлена проблема и решена.

#### **Список используемой литературы**

1. Schein E. H. Career Dynamics: Matching Individual and Organization Needs. Reading MA., Addison – Wesley, 2012
2. Super D.E. The psychology of career. – New York; Evanston: Harper & Row., 2013.
3. Кибанов, А. Я. Управление деловой карьерой персонала: Учебник / А. Я. Кибанов // Управление персоналом организации. М.: ИНФРА. -2014.