

ТИПОЛОГИЯ КАРЬЕРНЫХ ЦЕЛЕЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ВУЗЕ

Бедина В.Ю., Николюкина Н.Б.

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина
verusic@inbox.ru

В настоящее время изучение карьеры происходит в трех основных междисциплинарных направлениях: социологическом, экономическом и психологическом, которые тесно переплетаются друг с другом.

В социологии принято рассматривать карьеру в рамках концепций социальной мобильности и социальной стратификации (Р. Бендикс, П. Блау, М.Вебер, Э. Гидденс, М.Гизо, Д. Голдторп, О. Данкэн, С. Липсет, Г. Маршалл, Т. Парсонс, А.Токвиль, Д. Фирт и др.).

Экономический подход акцентировал внимание на развитии и использовании человеческих ресурсов. Согласно данному подходу ведущая роль отводится технической подготовке людей (Й. Бен-Порэт, М. Блауга, Р. Лэйард, Дж. Минцер, Ш. Розен, Ф. Уэлч и др.).

Психологический подход предполагает изучение мотивации карьеры (D.McClelland, D.G.Winter и др.), постановки карьерных целей (А.С.Гусева, А.Д.Кибанов и др.), механизмов карьерного процесса (А.С.Гусева, С.Осипов, D.T.Hall и др.), возможностей управления карьерой персонала в организации (А.Д.Кибанов, И.Д.Ладанов, D.T.Hall, Э.Шейн и др.), факторов, успешности карьеры (А.А.Деркач, Е.А.Могилевкин, М.В.Сафонова, J.A.Clauzen, J.Hunt и др.), психологических особенностей становления и развития личности в процессе карьерного продвижения (А.А.Деркач, А.К.Маркова, Е.Г.Молл, Д.Е.Сьюпер и др.), а так же создание исследовательского инструментария (С.К.Tittle, J.L.Holland, Э.Шейн и др.) и т.д.

Все эти идеи составляют пять основных групп теоретических подходов к проблематике карьеры: согласовывающие подходы и ситуационные теории, феноменологические подходы (Д. Сьюпер, К. Роджерс, Е. Хиггенс и др.) и подходы с позиций развития (Э. Шейн, Д. Холл и др.), подходы принятия решений (К. МакДениэлз, Л. Хансен, Джисберс и И. Мур и др.), субъектно-деятельностный подход (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Бодалев, Е.А. Климов, Л.А. Рудкевич и др.).

В современных условиях идеалом общества, созданным и позиционируемым СМИ, выступает успешный и самореализовавшийся человек, умеющий ставить перед собой карьерные цели и добиваться их реализации [1].

Понятие «карьерные цели» включает в себя ключевые моменты, стремления, шаги, которые нужно пройти, чтобы достичь этих целей. Природа стремлений в карьере может сильно отличаться у работников, занимающих одинаковую должность. Определение и установление карьерных целей требует тщательного анализа способностей и четкого представления о том, что ожидают от вас в отношении выполнения определенных задач [2]. Реализация плана развития карьеры предполагает профессиональное развитие сотрудника, т.е. приобретение определенной должностной квалификации [3].

С целью изучения карьерного роста молодого специалиста, включая цели и стратегии их реализации, на базе Тамбовского государственного университета имени Г.Р.Державина было организовано и проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие молодые специалисты вуза, в возрасте от 21 года до 39 лет. Это начальники различных отделов университета, заведующие кафедрами, бухгалтера, методисты, секретари, инженеры, документоведы, программисты, специалисты по кадровой работе. Всего в исследовании приняли участие 36 человек, из них 9 человек – мужчины, что составило 25% и 27 - женщины, это 75%. Из них с неполным высшим образованием – 5 человек.

Для того, чтобы посмотреть, какие карьерные цели являются ведущими у молодых специалистов, нами была разработана анкета, состоящая из 29 вопросов. Каждая цель представляла собой утверждение, которое необходимо было оценить по 7-ми балльной шкале в соответствии со степенью значимости ее для специалиста. Полученные результаты были подвергнуты факторному анализу по методу главных компонент с построением корреляционной матрицы и последующим ортогональным вращением («varimax»). По его результатам оптимальное решение было получено для 5 групп целей, объясняющих в совокупности 67,7 %

дисперсии, каждый из компонентов имеет нормальное распределение факторов. К первой группе (объясняющей 32,672% дисперсии) были отнесены следующие цели: «стремление к власти» (0,889); «стремление к лидерству» (0,844); «стремление быть лучшим специалистом в своем деле» (0,704); «повышение статуса, должности, авторитета» (0,700); «стремление к успеху» (0,667); «стремление сохранить и упрочить свое положение в организации» (0,654); «возможность управлять собственной командой» (0,644); «потребность в первенстве, в том, чтобы обойти коллег» (0,616). Эта группа целей была названа **«Стремление к лидерству»**.

Молодые специалисты выбирают для себя личностное развитие, которое основано на стремлении к лидерству. Выбирают цель - всегда и везде быть первыми, «обойти» своих коллег, стать лучшими в профессии, иметь возможность повысить свой статус, должностной рост, авторитет в коллективе. Стремление быть лучшим не исключает возможность управлять собственной командой, т.е. стоять во главе отдела, управления, где постоянно придется состязаться с коллегами, доказывая свое первенство.

Ко второй группе (объясняющей 13,325 % дисперсии) были отнесены цели: «победа над собой, другими, ситуацией» (0,746); «возможность построить свое дело, бизнес» (0,675); «максимальное использование, предоставляемых работой возможностей» (0,627); «раскрытие своего внутреннего потенциала, способствующего самосовершенствованию» (0,571); «счастье других (развитие и совершенствование других людей)» (0,512); «возможность проявлять деловую инициативу» (0,499); «возможность сочетать карьеру и семейную жизнь» (0,441).

Данная группа целей названа **«Стремление к личностной самореализации»**. Это и максимальное использование всех возможностей, которые предоставляет им работа, например, возможность защитить кандидатские, затем докторские диссертации или возможность участвовать в конкурсах, грантовые поездки и т.д. Раскрытие внутреннего потенциала, способствующего самосовершенствованию, очень важно для молодых специалистов иметь возможность проявлять деловую инициативу, а также иметь возможность сочетать карьеру и семейную жизнь.

К третьей группе (объясняющей 8,993 % дисперсии) были отнесены: «возможность повысить свою профессиональную компетентность» (0,736); «профессиональный рост» (0,717); «интересная работа» (0,701); «максимальное использование своих способностей» (0,612); «уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)» (0,589). Данная цель была названа **«Стремление к профессиональному саморазвитию»**.

Профессиональное саморазвитие и самовоспитание – это сознательная цель и деятельность, направленная на совершенствование своей личности в соответствии с требованиями профессии к человеку. Личностное саморазвитие и профессиональное самовоспитание неразрывно связаны между собой. Профессиональное развитие невозможно без повышения профессиональной компетенции, что ведет к профессиональному росту. Молодые специалисты, любящие свою работу и максимально использующие свои способности, достигают вершин «акме» (А. Маслоу) в профессии, уверенности в себе. Они ищут признания своих талантов, стараются максимально использовать свои возможности, что должно выражаться во внутренней гармонии, профессиональном мастерстве, готовы управлять другими в пределах своей компетенции.

К четвертой группе (объясняющей 6,760 % дисперсии) были отнесены: «безопасность и стабильность» (0,836); «работа в комфортных условиях» (0,693); «высокооплачиваемая работа» (0,662); «личностное развитие» (0,651). Данный фактор был назван фактором **«Стремление к стабильности»**. Стабильность как цель подразумевает в первую очередь, что молодые специалисты хотят работать в стабильных прогнозируемых условиях, не думая о том, что завтра могут оказаться на улице, стремятся к финансовой независимости, которую обеспечивает высокая заработная плата, иметь комфортные условия работы, иметь возможность лично развиваться. В качестве негативного момента стоит отметить желание «отсидеться» на работе, как своеобразную стагнацию карьеры.

К пятой группе (объясняющей 5,997% дисперсии) были отнесены: «развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение), отсутствие обязанностей» (0,806); «свобода (самостоятельность, независимость в суждениях поступках)» (0,752); «работа, предоставляющая свободу распоряжаться своим временем» (0,696); «расширение социальных контактов» (0,548). Эта группа названа **«Стремление к независимости»**.

Выбранная цель позволяет говорить о том, что некоторые молодые специалисты выбирают для себя работу, которая позволит им распоряжаться своим временем, иметь возможность расши-

речь свои социальные контакты. Эту возможность предоставляют командировки, участие в конференциях, поездки за счет грантов. Они выбирают свободу и самостоятельность в суждениях и поступках. Многие из них выбирают не очень престижную работу, но, ни за что при этом не откажутся от автономии и независимости. Первоочередная задача развития их карьеры – возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей.

Таким образом, анализ целей показывает, что на первое место (48%), молодые специалисты ставят цели, связанные с лидерством и достижением власти, развитием себя как успешной личности, стремятся быть лучшими в профессии. На второе место (29%) молодые специалисты ставят цели, связанные со стремлением к личностной самореализации. Это цель стать гармоничной личностью, научиться жить в своё удовольствие, стать счастливым человеком, а также цели, связанные с семьей, семейным благополучием. Третье место (13%) занимает стремление к профессиональному саморазвитию: это деятельность, направленная на профессиональный рост, профессиональную компетенцию. Следующая карьерная цель (10%) – это стабильность: безопасная работа, финансовая стабильность, комфортные условия. И последняя карьерная цель, набравшая наименьшее количество (9%) – это стремление к независимости.

Литература

1. Якушина О.О., Бедина В.Ю. Критерии успешной карьеры молодых специалистов // Психолог и вызовы современного мира. Тамбов. 2016. С. 70-73.
2. Бедина В.Ю. Политико-экономический альянс: целедостигающие стратегии. Тамбов, 2009.
3. Бедина В.Ю. Стратегии в структуре карьерного роста молодого специалиста // Психолог в эпоху гражданского выбора. Тамбов. 2017. С. 187-190.