ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ ВНЕВЕДОМСТВЕННОЙ ОХРАНЫ

Бадалян Юлия Валерьевна

кандидат психол. наук, доцент
Амурский государственный университет
г. Благовещенск

Гостева Лилия Заверовна

кандидат мед. наук, доцент
Амурский государственный университет
г. Благовещенск

FEATURES OF CAREER ORIENTATIONS OF NON-DEPARTMENTAL SECURITY PERSONNEL

Badalyan Yulia

Candidate of Psychology PhD, assistant professor
Amur State University, Blagoveshchensk

Gosteva Lilit

Candidate of Medical Sciences, assistant professor
Amur State University, Blagoveshchensk

Аннотация. В статье представлено исследование особенностей карьерных ориентаций сотрудников вневедомственной охраны. В исследовании определены ведущие карьерные ориентации, выявлены особенности карьерной мотивации и уровень карьерной самоэффективности сотрудников вневедомственной охраны.

Abstract. The article presents a study of the features of career orientations of employees of non-departmental security. The study identifies the leading career orientations, reveals the features of career motivation and the level of career self-efficacy of employees of non-departmental security.

Ключевые слова: карьерные ориентации.

Keywords: career orientations.

Цель эмпирического исследования: определить особенности карьерных ориентаций сотрудников вневедомственной охраны.

Базой исследования выступил Благовещенский филиал **федерального государственного казенного учреждения «Отдел вневедомственной охраны войск национальной гвардии Российской Федерации по Амурской области»**, г. Благовещенск. В исследовании приняли участие сотрудники группы организационно-аналитической работы в количестве 30 человек. Эти сотрудники составили основную группу испытуемых, в работе она будет называться первой группой.

Для того, чтобы сказать, что выявленные особенности характерны именно для сотрудников организационно-аналитической группы в исследовании необходимо ввести вторую группу или группу сравнения. Эту группу составили 20 сотрудников, которые выполняют деятельность, связанную с возможностью применения оружия (полицейские).

Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие эмпирические задачи:

- определить ведущие карьерные ориентации испытуемых;
- выявить особенности карьерной мотивации испытуемых;
- определить уровень карьерной самоэффективности, как показателя карьерных ориентаций.

Гипотеза исследования состояла в том, что существуют особенности карьерных ориентаций сотрудников вневедомственной охраны.

В исследовании использовались следующие методики:

- методика «Якоря карьеры» Э. Шейна [2, с. 92];
- опросник «Мотивация к карьере» (А. Ноз. Р. Ноз, Д. Баххебер; адаптация Е. А. Могилевкина) [1, с. 268];
- методика «Исследование карьерной самоэффективности» (Н. Бетц, адаптация Д. Бондаренко и Е. Могилевкина) [1, с. 265].

Прошлый жизненный опыт формирует определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере и работе вообще, поэтому в профессиональном плане субъект деятельности рассматривается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и

тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности. Для любого человека характерны определенная личностная концепция, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не сможет поступиться, осуществляя выбор карьеры. В американской социальной психологии этому понятию соответствуют такие понятия, как «карьерные ориентации» или «якоря карьеры». Карьерные ориентации возникают в процессе социализации, на основе и в результате научения в начальные годы развития карьеры: они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время.

Определяющими профессиональный выбор и построение карьеры испытуемых 1 группы являются такие карьерные ориентации как «Стабильность», «Менеджмент», «Интеграция стилей жизни».

Карьерная ориентация «Стабильность» (доминирует у 43,3 % испытуемых 1 группы) обусловлена наличием у испытуемых потребности в безопасности и стабильности, что позволило бы им предвидеть будущие события своей жизни. Различают два типа стабильности – стабильность места работы и стабильность места жительства. Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но предпочитая стабильную работу и стабильную жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами.

Данный вид карьерной ориентации является ведущим только для 15 % испытуемых 2 группы. Это значит, что для них данная ориентация не является определяющей построение профессионального пути. В ответах тех сотрудников, для которых эта ориентация все же является ведущей, было выявлено, что большее значение они придают стабильности места жительства. Им важно, чтобы в жизни в целом было больше знакомого, удобного. Это свидетельствует о том, что перемены ими трудно воспринимаются и одной из мотивационных тенденций является достижение комфорта.

Разрыв между карьерной ориентацией «стабильность» и следующей по частоте встречаемости ориентацией довольно большой. Это значит, что именно стремление к стабильности в целом определяет построение профессионального пути сотрудниками группы организационно-аналитической работы.

Второй по значимости в первой группе испытуемых является такая карьерная ориентация как «интеграция стилей жизни» (доминирует у 16,6 %). Эта ориентация отражает потребность в сбалансированности различных аспектов жизни, человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Данная ориентация не выявлена ни у одного испытуемого 2 группы, т.е. вопросы сочетания различных сфер жизни между собой не значимы для них. Такая ситуация может складываться в тех случаях, когда сотрудники четко понимают и осознают собственные жизненные цели.

Для 16,6 % испытуемых 1 группы ведущей является карьерная ориентация «менеджмент». Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Это те, сотрудники которые активно стремятся занять высокие должностные позиции. Для них как раз ориентация на стабильность (безопасность) не является определяющей при построении профессионального пути. Ориентация «Служение» ведущей является только для 13,3 % испытуемых. Основными ценностями при данной ориентации являются: «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше». Еще для 10 % испытуемых 1 группы ведущей ориентацией является «профессиональная компетентность». Для таких людей наиболее важным при построении карьеры является собственное профессиональное развитие. Такие испытуемые, как правило, успешны в той деятельности, которую выполняют, стремятся сделать свою работу максимально хорошо, всегда заинтересованы в объекте своего труда. Для испытуемых 2 группы доминирующими карьерными ориентациями являются «менеджмент».

Карьерная ориентация «Менеджмент» выражена у 40 % испытуемых 2 группы. Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление, а чем именно не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений.

Так же как и в первой группе, разрыв между ведущей карьерной ориентацией «менеджмент» и следующей по частоте встречаемости ориентацией довольно большой. Это значит, что именно стремление к власти в целом определяет построение профессионального пути этой части испытуемых.

Следующей по частоте встречаемости в этой группе является карьерная ориентация «вызов» (20 %). Люди, для которых ведущей является ориентация «вызов» считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем. 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. Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Еще для 15 % испытуемых этой группы в качестве ведущей ориентации имеют карьерную ориентацию «предпринимательство», которая предполагает наличие у человека таких ценностей как конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных

задач, готовность к риску. Этой части группы нравится организовывать людей на выполнение дела, и брать на себя ответственность за конечный результат.

Для 10 % сотрудников 2 группы ведущей карьерной ориентацией выступает «профессиональная компетентность». Для таких людей наиболее важным при построении карьеры является просто хорошо выполнять свою работу. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса.

Для проверки достоверности выявленных различий был рассчитан критерий U Манна-Уитни.

Таблица 1

Итоговые значения U-критерия Манна-Уитни

Карьерные ориентации	Значение U критерия	Уровень значимости
профессиональная компетентность	262,5000	0,463736
менеджмент	242,0000	0,254842
автономия	260,5000	0,439928
стабильность	176,5000	0,014861
служение	145,0000	0,002217
вызов	288,0000	0,819853
интеграция стилей жизни	137,5000	0,001336
предпринимательство	274,0000	0,613577

Данные таблицы 1 показывают, что существуют особенности карьерных ориентаций в профессиональной сфере у каждой группы испытуемых. Статистически достоверные различия обнаружены по таким ориентациям как «менеджмент», «стабильность», «интеграция стилей жизни». Испытуемые 2 группы, больше чем испытуемые 1 группы испытывают потребность «управлять». Они ориентируются в своей профессиональной деятельности на то, что бы достигать поставленных целей. В профессиональной деятельности испытуемых 1 группы значимо чаще проявляется ориентация на стабильность.

Таким образом, среди испытуемых группы организационно-аналитической работы большинство в качестве доминирующей выбирают такую карьерную ориентацию как «стабильность». Выявлено также, что потребность в сбалансированности различных аспектов жизни статистически достоверно выше в 1 группе испытуемых. Им важно, чтобы в жизни доминировали не только семья, карьера или самореализация, но все эти сферы дополняли друг друга.

Для испытуемых 2 группы наиболее характерной являются такая карьерная ориентация как «менеджмент». Это подчеркивает их стремление быть впереди, управлять. Выявленные различия статистически достоверны.

Следующим шагом было определение особенностей мотивации испытуемых к карьере. Они определялись при помощи методики «Мотивация к карьере» (А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххебер). Карьерная интуиция выступает одним из аспектов мотивации к карьере. Высокая степень развития карьерной интуиции характерна для 23,3 % испытуемых 1 группы и 60 % испытуемых 2 группы. Сотрудники с высоким уровнем карьерной интуиции, как правило, реально оценивают свои карьерные перспективы.

Значительная часть испытуемых из 1 группы (76,6 %) обладает низким уровнем карьерной интуиции. Такой уровень характерен для работников, недостаточно эффективно использующих свои личностные ресурсы для продвижения по службе. Полученный результат согласуется и с данными по методике «Якоря карьеры», согласно которым большая часть испытуемых 1 группы имеет в качестве доминирующей карьерную ориентацию «стабильность». Эти испытуемые в профессиональной деятельности ориентированы на поддержание комфортного, неизменного уровня жизни, заработной платы, условий труда.

Во 2 группе испытуемых низкий уровень карьерной интуиции выявлен также у значительного числа испытуемых (40 %). Эти испытуемые также часто не задумываются насколько в деятельности проявляются их сильные и слабые стороны, и как следствие не могут осознанно влиять на построение собственной карьеры. В обеих группах испытуемых большая часть испытуемых обладает низким уровнем карьерной причастности (83,3 % и 75 %). Такой уровень развития карьерной причастности свойственен для работников, реализующих в карьере, прежде всего, личные цели, недостаточно учитывающих интересы организации.

Высокий уровень развития карьерной причастности выявлен у 16,6 % испытуемых 1 группы и 25 % испытуемых 2 группы. Такой уровень свойственен для сотрудников, готовых работать с максимальной отдачей ради достижения, прежде всего, целей организации и способных достаточно длительный период времени работать сверхурочно и безвозмездно. В 1 группе 66,6 % испытуемых имеют низкий уровень карьерной устойчивости. Для работников с низкой карьерной устойчивостью представляет определенную сложность сохранение высокого качества исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально-технических ресурсов, отсутствия информации от коллег и вышестоящего руководства. Во второй

группе низкий уровень карьерной устойчивости выявлен у 50 % испытуемых. Они также испытывают сложность сохранения высокого качества работы в сложных условиях. Высокий уровень карьерной устойчивости преобладает среди испытуемых 2 группы (50 %). Работники с высокой карьерной устойчивостью легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам и способны эффективно справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления их профессиональной деятельности. В 1 группе таких испытуемых только 33,3 %.

В таблице 2 представлены результаты статистической проверки результатов исследования.

Таблица 2

Итоговые значения U-критерия Манна-Уитни

Показатели мотивации к карьере	Значение U-критерия	Уровень значимости
Карьерная интуиция	138,0000	0,001383
Карьерная причастность	243,0000	0,263198
Карьерная устойчивость	234,5000	0,198028

Из таблицы 2 видно, что при проверке был обнаружен только один статистически значимый результат. Достоверными оказались различия по шкале карьерная интуиция. Сотрудники группы организационно-аналитической работы имеют более низкий уровень карьерной интуиции, чем сотрудники 2 группы.

Итак, исследуя особенности мотивации к карьере, выявили, что сотрудники группы организационно-аналитической работы имеют низкий уровень карьерной интуиции. Такой уровень не позволяет им достаточно эффективно использовать свои личностные ресурсы для продвижения по службе. Для испытуемых обеих групп характерен низкий уровень карьерной причастности. Такой уровень развития карьерной причастности свойственен для работников, реализующих в карьере, прежде всего, личные цели, недостаточно учитывающих интересы организации. Способность длительное время сохранять высокий уровень продуктивности больше выражена у испытуемых 2 группы. Однако эти различия статистически не достоверны.

Уровень карьерной самоэффективности испытуемых обеих групп средний. Наиболее выраженной является такая характеристика как профессиональная осведомленность. Уровень выраженности данной характеристики карьерной самоэффективности в обеих группах средний (18,5 и 18,5). Испытуемые способны достаточно быстро находить информацию об интересующей их специальности. Они могут организовать активный обмен информацией со своими коллегами. Следующей по значимости является такая характеристика как самооценка (18,1 и 19,7). Она связана с оценением человеком своих профессиональных способностей. Это способность точно оценивать свои возможности, определить идеальный образ желаемой работы. Уровень выраженности самооценки в группе испытуемых – средний.

На третьем месте находится такая характеристика карьерной самоэффективности как «карьерное целеполагание» (17,2 и 18,8). Уровень выраженности данной характеристики – средний. Сформированным карьерное целеполагание можно считать в том случае если человек способен и готов выбрать одного работодателя из списка потенциальных работодателей, выбрать одну специальность (профессию) из списка потенциально возможных. В данной группе испытуемым достаточно сложно выбрать карьеру, которая будет соответствовать их жизненному стилю. Наименее выраженной характеристикой карьерной самоэффективности является способность решать трудные профессиональные задачи (15,5 и 15,05). Испытуемым трудно определить необходимые шаги для решения проблем, связанных работой. Результаты проверки достоверности различий отражены в таблице 3.

Таблица 3

Итоговые значения U-критерия Манна-Уитни

Показатели мотивации к карьере	Значение U-критерия	Уровень значимости
Карьерная самоэффективность	299,0000	0,992100
Профессиональная осведомленность	247,5000	0,303127
Самооценка	239,5000	0,234765
Карьерное целеполагание	241,0000	0,246672
Карьерное планирование	273,5000	0,606640
Способность решать карьерные проблемы	299,0000	0,992100

Статистически достоверных различий в уровне карьерной самоэффективности и ее компонентов не выявлено.

Исследуя особенности мотивации к карьере, выявили, что сотрудники организационно-аналитической

работы имеют низкий уровень карьерной интуиции. Такой уровень не позволяет им достаточно эффективно использовать свои личностные ресурсы для продвижения по службе. Для испытуемых обеих групп характерен низкий уровень карьерной причастности. Способность длительное время сохранять высокий уровень продуктивности больше выражена у испытуемых 2 группы. Однако эти различия статистически не достоверны.

Список литературы

1. Могилевкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е.А. Могилевкин. – СПб: Речь, 2007. – 336 с.
2. Чикер, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2004. – 176 с.

List of literature

1. Mogilevkin, E.A. Career growth: diagnostics, technologies, training/E.A. Mogilevkin. - St. Petersburg: Speech, 2007. – 336 pages.
2. Chiker, V.A. Psychological diagnosis of organization and personnel/V.A. Chiker. - St. Petersburg: Speech, 2004. – 176 pages.