

## Исследование карьерных ориентаций в организации

© 2016 Юрьева Ольга Юрьевна

кандидат социологических наук

© 2016 Мухамедшина Регина Рустемовна

© 2016 Соловьев Никита Вячеславович

Казанский (Приволжский) федеральный университет  
420008, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18

E-mail: Jurjeva.olya@gmail.com

Статья посвящена проблематике карьерного планирования в организации. Проведенное авторское исследование позволяет выявить уровень заинтересованности сотрудников в развитии своей карьеры и управления ею. Затронута проблема необходимости и важности карьерного развития.

*Ключевые слова:* карьера, карьерные ориентации, развитие карьеры, управление карьерой в организации.

Необходимость совершенствования процесса управления карьерой в организации на сегодняшний день обусловлена ситуацией в отрасли, современным состоянием кадрового вопроса и проблемой рационального использования кадрового потенциала, а значит, и новыми требованиями, которые организации выдвигают к своим сотрудникам.

С точки зрения современного зарубежного опыта карьера является объектом управления, она сводится к совокупности мероприятий, осуществляемых кадровыми службами и консалтинговыми фирмами, позволяющими работникам раскрыть свои способности и применить их наиболее выгодным для себя и организации способом. Их необходимость связана с тем, что большинство сотрудников обычно относятся к своей карьере пассивно, предпочитая, чтобы этими вопросами занимались их руководители. Поэтому во многих западных фирмах обязательным является планирование деловой карьеры, т.е. определение путей, ведущих к достижению ее цели.

Пассивное отношение к своей карьере характерно и для большинства отечественных работников, поэтому планирование карьеры - актуальное направление для исследования в современных условиях<sup>1</sup>.

Оптимизация человеческой деятельности на уровне предприятий возможна при изменении политики по отношению к персоналу, без этого все проводимые мероприятия по реорганизации не будут иметь эффекта. В качестве основы управления людьми может рассматриваться политика развития персонала, предполагающая творческую реализацию личности и управление деловой карьерой сотрудников.

Развитие деловой карьеры работников преследует в качестве своей цели подготовку квалифи-

цированного и мотивированного специалиста. Важными элементами указанной цели выступают:

- формирование взаимосвязи между имеющимися проблемами и проблемами в будущем;
- повышение эффективности производства;
- всяческая поддержка высшего руководства компании;
- перманентная аналитика внешней среды, подбор соответствующей стратегии деятельности в данной среде.

Ключевым элементом развития карьеры является формирование системы многосторонней оценки потенциала сотрудника, результатов его трудовой деятельности. Анализ потенциала сотрудника осуществляется еще при приеме его на работу или когда возникает необходимость в кандидате на освободившуюся должность, также в случае перемещения, ротации сотрудника, планирования его карьерного роста<sup>2</sup>. Результаты, полученные в ходе оценки, дополняют имеющиеся данные о конкретном сотруднике, указывают на потенциал и перспективы его развития.

Как в случае приема нового сотрудника на работу, так и в случае кадровых перестановок прежде всего необходимо провести оценку возможности его успешной деятельности, выявить степень соответствия работника требованиям конкретного нового для него рабочего места, т.е. провести оценку, исходя из определенных индикаторов. Можно обозначить следующие группы индикаторов: склонности, умения и навыки, знания, мотивы, уровень развития интеллекта, психологическая устойчивость, опыт и стаж работы, групповые ценностные ориентации, критерии и требования рабочего места<sup>3</sup>.

В качестве объекта для анализа выдвинутой проблемы было выбрано одно из структурных подразделений Казанского (Приволжского) фе-



Рис. 1. Трехуровневая модель карьерной направленности

дерального университета (КФУ) - Центр перспективного развития КФУ. Центр осуществляет разработку, аналитическое сопровождение и мониторинг исполнения Программы развития КФУ.

Деятельность Центра направлена на решение следующих задач:

- планирование исполнения Программы развития КФУ;
- мониторинг исполнения Программы развития КФУ;
- анализ проблем образования в мире;
- анализ процессов, происходящих в КФУ;
- динамическое позиционирование КФУ в регионе, Российской Федерации, в мировых рейтингах.

В соответствии с назначением структуры и его задачами на Центр возложено выполнение следующих функций:

- мониторинг текущих проектов и программ, контроль достижения плановых показателей;
- сводный анализ показателей деятельности КФУ;
- исследование и структурирование процессов деятельности КФУ;
- планирование мероприятий по выполнению программ.

Для проведения исследования по выдвинутой проблеме авторами была выбрана методика исследования карьерных ориентаций "КарО", разработанная Н.Н. Мельниковой и направленная на выявление личных ориентаций в отношении построения карьеры<sup>4</sup>. Опросник состоял из 24 утверждений. Респондентам предлагалось выразить согласие или несогласие с каждым из утверждений, выбрав один из четырех вариантов ответа.

Отметим, что "КарО" содержит четыре шкалы, соответствующие четырем карьерным ориентациям: Управление (У), Предпринимательство (П), Служение (С), Профессиональное мастерство (М); два фактора: карьера вверх ( $K! = U + P$ ), карьера вглубь ( $K! = C + M$ ), - а также выявляет общий показатель - "Общая направленность на построение карьеры" ( $OKH = U + P + C + M$ ).

Как показано на рис. 1, общая карьерная ориентация на развитие карьеры распадается на два

вектора - "Вверх" и "Вглубь", а каждое из этих векторных направлений карьеры, в свою очередь, еще на два компонента: "Карьера вверх" подразделяется на карьерные ориентации "Управление" и "Предпринимательство" и "Карьера вглубь" - на "Служение" и "Профессиональное мастерство".

"Карьера вверх" сопряжена с социально-прагматическими ценностями (престиж, материальное благополучие, достижение поставленных целей), что свидетельствует об устремленности "вовне" (заинтересованности в карьерном развитии по линии должностного продвижения) и подразумевает склонность к импульсивности. "Карьера вглубь" связана с духовно-нравственными ценностями (ценности креативности, реализации духовных потребностей), характеризуется устремленностью "вовнутрь" (на саморазвитие).

В исследовании приняли участие 27 сотрудников Центра. Возраст респондентов от 25 до 48 лет, гендерный состав респондентов: 17 мужчин и 10 женщин. На рис. 2 представлено сравнительное распределение полученных ответов от респондентов.

Как показали результаты исследования, в карьерном развитии "вверх" не заинтересовано 15 % респондентов, т.е. эти респонденты имеют относительно невысокий уровень по данному показателю. Вместе с тем суммарная доля заинтересованных своим карьерным развитием "вверх" составляет 75 %. По сравнению с полученными результатами по вектору "Вглубь" видны несущественные различия в низком интересе по вектору "Вверх" - отклонения всего на 5 %, но все же больше всего сотрудников проявляют высокий уровень к развитию карьеры "вверх" - 36 %, что является самым большим результатом по всему исследованию высокого уровня карьерного развития. Таким образом, можно сделать заключение, что все же развитие карьеры именно "вверх" (горизонтальной карьеры) на сегодняшний день является самым актуальным для сотрудников.

Также по полученным результатам исследования карьерных ценностей видно, что наибольшее проявление представляют векторы "Управление" и "Мастерство" - по 29 и 34 % высокого

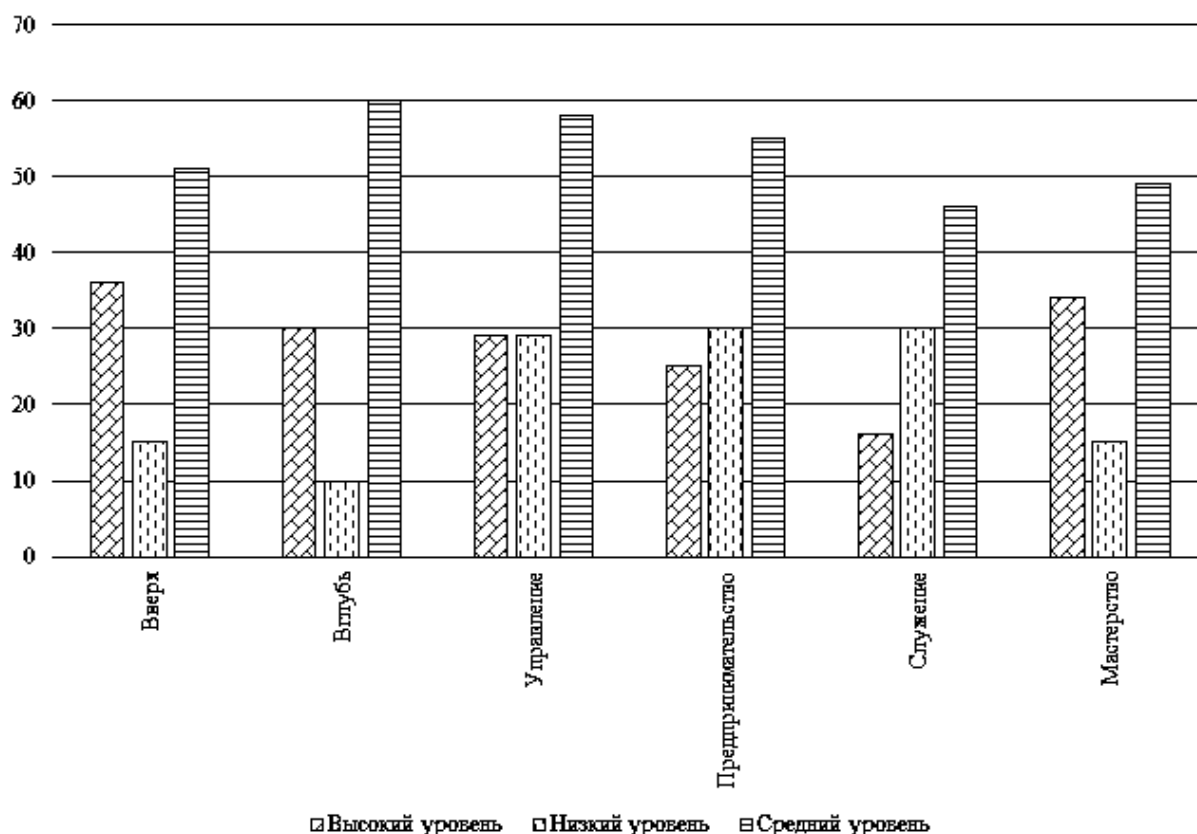


Рис. 4. Распределение степени выраженности карьерных векторов

уровня развития, что свидетельствует о том, что опрошенные сотрудники в большей степени обладают специальными профессиональными компетенциями, владеют своей профессией и ориентированы на дальнейшее профессиональное развитие и сопряжение линий профессионального и карьерного пути, т.е. склонны оставаться в рамках выбранной профессии. В противовес данным результатам вектор “Служение” получил наименьший процент - 16 %, т.е. каждый пятый сотрудник ориентирован на исполнительство.

Опираясь на результаты проведенного авторами исследования, можно сделать вывод, что респонденты имеют вполне целостный подход к построению своей карьеры, с ориентацией на вертикальную направленность карьерного развития.

Исходя из всех полученных данных можно обозначить следующие горизонтальные связи общей направленности на построение карьеры опрошенных респондентов (общей заинтересованности в своем карьерном развитии): осмысленность жизни, временная перспектива, свободный осмысленный выбор, актуализация жизненных ценностей (саморазвитие, духовное удовлетворение, креативность, активные социальные контакты, престиж, материальное благополучие,); функциональная активность (значимость сфер

профессиональной, общественной, семейной жизни, обучения и образования, увлечений).

Перспективность результатов исследования заключается в возможности их применения в деятельности любого предприятия, что создаст условия для совмещения интересов работников, для реализации этих интересов в партнерстве с потребностями предприятия. В рамках планирования деловой карьеры происходит ознакомление сотрудников с действительными перспективами их служебного роста, а также с условиями, которые позволяют им реализовать намеченную карьерную цель и вместе с тем избежать попадания в “карьерные тупики”.

<sup>1</sup> Костромина Е.С. Современное понимание карьеры: анализ результатов исследования // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. □ 1. С. 64-74.

<sup>2</sup> Юрьева О.В. Эффективные кадровые технологии на государственной гражданской службе // Управление человеческими ресурсами. 2014. □ 1 (6).

<sup>3</sup> Колесникова Ю.С., Халиков А.Л. Факторы в информационной экономике, влияющие на построение карьеры // Вестник экономики, права и социологии. 2013. □ 1. С. 69-71.

<sup>4</sup> Мельникова Н.Н., Шелокова Е.Г. Карьерная направленность: векторная модель диагностики и интерпретации // European Social Science Journal. 2012. □ 2. С. 270-277.