

Ведущие карьерные ориентации у сотрудников МВД

Панина София Александровна

Студент (специалист)

Северо-Кавказский федеральный университет, Ставрополь, Россия

E-mail: paninasofia.a@yandex.ru

Профессиональная карьера — это довольно сложный предмет для научного изучения, поскольку является междисциплинарным и сформированным на основе синтеза различных теоретических подходов в психологии, социологии и экономики. [1]

Д. А. Ткач определяет карьеру как уровень социально-экономического поведения в человеческом обществе, включающий в себя индивидуальные карьерные устремления личности. [4]

О. Г. Лукашова считает, что карьера - это продвижение индивида по ступеням профессиональной лестницы в течение всей трудовой жизни, смена видов работ на пути к достижению успеха на служебном поприще, выражающемся в занятии более престижными видами труда, более высокой оплате труда, большей служебной ответственности и власти. [2]

Е. В. Пахомова пишет, что карьера — это процесс профессионального формирования субъекта, обогащение опытом, достижение социального признания [3].

Согласно организационной теории Э. Шейна планирование карьеры - это процесс медленного развития профессиональной самоконцепции и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений и ценностей. Э. Шейн также утверждает, что по мере того как человек узнает самого себя относительно больше, становится очевидным, что он начинает формулировать некоторый определяющий пункт своей карьеры или карьерный якорь - интерес или ценность, - от которых он ни за что не откажется в ситуации выбора. Существуют фазовые внепространственные пункты искривления линии карьеры человека, вокруг которых происходят её колебания. Это ключевые моменты карьеры [7].

Человек осознает их существование в результате оценки своих способностей и талантов, мотивов и потребностей, отношений и ценностей. По мнению Э.Шейна ключевые моменты карьеры трудно предсказать заранее, они эволюционны и являются продуктом процесса открытия. Некоторые люди не могут установить ключевые моменты своей карьеры, пока не столкнутся с необходимостью сделать главный выбор. Именно в ключевой момент карьеры опыт прошлой работы человека, его интересы, забота о семье, способности и ориентации показывают, что наиболее важно для него в данный момент [7].

В отечественной психологии В.А. Чикер, Л.Г. Почебут соотносят понятие «карьерных ориентаций» с потребностями высшего уровня, которые являются устойчивым образованием и определяют профессиональный путь человека. Высшим социальным потребностям соответствует система ценностных ориентаций личности, отвечающая за отношение человека к жизненным целям и средствам их удовлетворения. Соответственно, карьерные ориентации - это есть ценностные ориентации непосредственно в карьере, которыми субъект руководствуется, выбирая, определяя и моделируя свой профессиональный и жизненный путь [5]. Карьерные ориентации являются важной составляющей профессиональной Я-концепции в служебной деятельности.

В нашем исследовании мы изучали карьерные ориентации сотрудников МВД.

Методика исследования. Для выявления ведущих карьерных ориентаций у сотрудников МВД была использована методика диагностики ценностных ориентаций в карьере

«Якоря карьеры» (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова). Опросник состоит из 41 утверждения, разбитых на два блока. Первый блок утверждений выявляет важность тех или иных аспектов для испытуемого, второй блок утверждений выявляет согласие/ несогласие испытуемого с приведенными утверждениями. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. В исследовании принимали участие 30 сотрудников МВД России по Ставропольскому краю в возрасте от 20 до 35 лет.

Результаты исследования. Частотный анализ результатов и анализ средних значений показал, что ведущими карьерными ориентациями у сотрудников МВД являются стабильность места работы, служение и интеграция стилей жизни. В целом, частотное распределение карьерных ориентаций было следующим: «Профессиональная компетентность» 10% (среднее значение 5,8), «Менеджмент» 10% (среднее значение 5,7), «Автономия» 11% (среднее значение 6,2), «Стабильность места работы» 14% (среднее значение 8,3), «Стабильность места жительства» 9% (среднее значение 5,1), «Служение» 14% (среднее значение 8,0), «Вызов» 10% (среднее значение 6,0), «Интеграция стилей жизни» 13% (среднее значение 7,7), «Предпринимательство» 9% (среднее значение 5,1).

Таким образом, для сотрудников МВД приоритетными в карьерном развитии являются возможность оставаться на одном месте работы без поездок в командировки; воплощать свои ценности безотносительно к своим способностям; равновесие между семьёй, карьерой и личными потребностями.

Источники и литература

- 1) Агафонова, В.П. Подходы к пониманию карьеры, ее сущность и особенности / В.П. Агафонова // *Baikal Research Journal*. - 2016. - №3. – С. 21.
- 2) Лукашова О. Г. Трудовая карьера [Электронный ресурс] / О. Г. Лушакowa. — Режим доступа: <http://voluntary.ru/dictionary/568/word/trudovaja-karera>.
- 3) Пахомова, Е. В. Понятие «карьера»: анализ определений / Е. В. Пахомова // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Психология*. — 2013. — Т. 6, № 2. — С. 111–115.
- 4) Ткач, Д. А. Профессиональная карьера современной молодежи : дис. канд. социол. наук : 22.00.03 / Д. А. Ткач. — Саратов, 2004. — 152 с.
- 5) Чапурин, Р. В. Особенности карьерных ориентаций будущих специалистов по социальной работе / Р. В. Чапурин, М. В. Узкая // *Бюллетень Северного государственного медицинского университета*. – 2008. – № 2-2(21). – С. 123-125.
- 6) Чикер, В.А. Опросник "Якоря карьеры" Э.Шейна// *Психологическая диагностика организации и персонала*. СПб: Речь, 2003. С. 85-96.
- 7) Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 20189 — 187 с.