

Рябкова Людмила Анатольевна

аспирант

ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»

г. Тюмень, Тюменская область

ФОРМАЛИЗАЦИЯ СВЯЗЕЙ ЦЕННОСТЕЙ С КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ

Аннотация: как правило, современный человек планирует свою карьеру самостоятельно. Принятие решений на протяжении всего процесса как планирования, так и достижении целей контролируют ценности личности, которые в свою очередь выступают идентификатором результативности процесса и склонны к трансформации по реализации планов карьерного роста. Часто личность, планирующая карьеру, не имеет четкого представления о таком взаимодействии и тем более о возможности формализации личностных характеристик и алгоритмизации шагов в процессе управлении карьерой. Поэтому автор данной статьи, используя математический аппарат, представляет модели связей ценностей с карьерным ростом и поэтапные механизмы их реализации.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, карьера, карьерный рост, стратегии, математические модели.

Динамика современного мирового сообщества влияет на развитие личности через трансформации в социально – политических, экономических, духовно – культурных и морально – нравственных сферах. Ввиду непрерывности процесса модернизации всех сфер общества личность постоянно, на каждом из этапов своего развития сталкивается с выбором. Ценностные ориентации, как регуляторы поведения, обеспечивают руководство процессом принятия решений.

Немаловажная часть личностного развития принадлежит карьере, так как она связана и с семейным положением, и с социальным статусом, и с психологической активностью. Карьера состоит из «рисковых ситуаций, которые человек публично преодолевает или терпит неудачу» [1, с. 145]. Именно это и определяет необходимость наличия цели, разработки методов её достижения. Последнее

особо важно, потому что для осуществления цели обязательно нужно совершить ряд последовательных шагов.

Актуальным является вопрос изменения ценностных регуляторов личности в процессе применения методов карьерного, профессионального развития. Человек должен четко осознавать, когда приступать к следующему этапу, оценивать эффективность изменений и корректировать инструментарий.

Таким образом, принятие каждого решения в карьере должно быть продиктовано системой ценностных ориентаций во избежание конфликтов, которые могут деформировать человека, и как личность и как квалифицированного специалиста.

Для последующего представления моделей необходимо определить термин ценностных ориентаций. Смысл этого понятия используется в разных теориях, во многом определяется субъективной позицией исследователей. В результате получается не просто множество определений одного и того же, которые пересекаются, не сводятся друг к другу и имеют разные смысловые нагрузки. Данная работа будет базироваться на определение ценностных ориентаций как на динамической системе установок, убеждений, предпочтений человека, характеризующей его избирательное отношение к себе самому, к окружающим и к миру в целом, выражающейся в его поведение и деятельности [6].

Ценности обладают свойством социальной мобильности [4], это значит, что после первичной социализации, в том числе и в процессе управления карьерой, они способны претерпевать изменения в иерархическом, качественном, функциональном соотношении. Помимо этого, главным для темы статьи являются их регулирующая [2; 5; 9], определяющая [3; 7] и стимулирующая [5] функции, которые побуждают человека к социальным действиям, к карьерному росту, выбору инструментов и методов контроля развития, отвечают за формирование и актуализацию форм карьерного поведения.

Инструментами карьерного управления, посредниками между процессами модификации ценностей и движением по этапам карьеры являются стратегии,

которые являются динамической, регулируемой системой представления личности о способе профессиональной реализации, ориентирующей и направляющей поведение в соответствии с ценностями, возможностями в течение трудовой деятельности.

Карьера стратегий, методов проектирования профессиональной карьеры большое количество, что и затрудняет выбор таковых, тем более возможность их группировки и сочетания. Более того необходимо выбор каждой стратегии взвешивать с последствиями для системы ценностных ориентаций, появления возможных противоречий в процессе их модификации.

Анализ социологических исследований по природе, развитию, трансформации ценностных ориентаций, карьерного роста, а также повсеместная экономическая, финансовая, производственная практика применения математического аппарата, их сопоставление выявляет в процессах развития ценностей на этапах карьеры аналогичные с известными математическими моделями цели, условия, связи. Так как сущность составляющих системы ценностных ориентаций представляют разную природу, а их изменения в результате карьерного управления могут обуславливаться применением разных стратегий, то это позволяет адаптировать задачи многомерной оптимизации [8, с. 108] и разработать модели, цель которых состоит в подборе оптимальных стратегий, который способствует:

- 1) максимизации эффективности системы ценностных ориентаций;
- 2) повышению.

Модель, которая отражает изменения ценностей в результате применения карьерных стратегий (рис. 1) требует от личности определить:

1. Значимые и незначимые (малозначимые) ценности.
2. Как стратегии карьерного роста действуют на элементы системы ценностных ориентаций.
3. Приоритеты среди карьерных стратегий, бывших в применении.

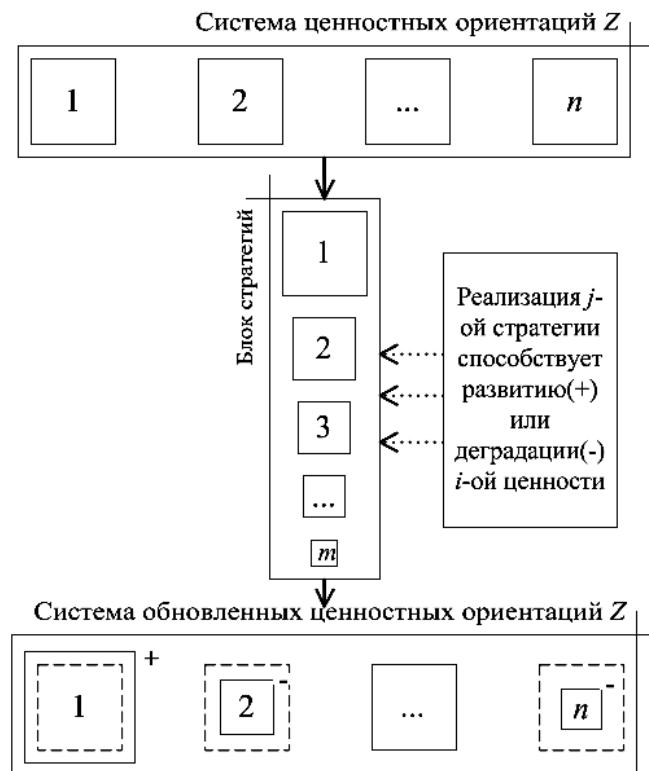


Рис. 1. Модель обновления ценностей в процессе применения стратегий

Механизм реализации этой модели (рис. 2) нацелен на максимизацию эффективности всей системы ценностных ориентаций Z , когда заданы критерии значимости i -ых ценностей F_i , ($i = \overline{1; n}$).

$$Z = (F_1(x), F_2(x), \dots, F_i(x))$$

$$F_i(x) \rightarrow \max(\min)$$

$$F_i(x) \rightarrow a_{ij} x_j \lambda_j$$

$$\begin{cases} \sum_{j=1}^m x_j = c; & x_j \begin{cases} 0 \\ 1 \end{cases} \\ \sum_{j=1}^m \lambda_j = 1; & \lambda_j \geq 0 \\ i = \overline{1; n}; & j = \overline{1; m} \end{cases};$$

где n – множество ценностей;

m – множество стратегий;

x_j – бинарная переменная, определяющая использование или отказ от j -ой стратегии;

a_{ij} оценивает по детерминированной шкале насколько реализация j -ой стратегии способствовала развитию i -ой ценности;

λ_j – коэффициент предпочтения стратегий и вводится для взвешивания критерий;

c – количество используемых стратегий.

Функции F_i , которые минимизируются, определяют незначимые (малозначимые ценности), в то время как максимизирующие функции содержат зависимость от значимых ценностей.



Рис. 2. Механизм реализации модели обновления ценностных ориентаций

В случае если не стратегия задаёт режим развитию ценностных ориентаций, а наоборот, – ценностные ориентации приводят осуществление стратегии к желаемому результату, то модель модифицируется (рис. 3). В этом случае личность должна определить:

1. Значимые и незначимые (малозначимые) ценности.
2. Какие ценностные ориентации помогли реализации стратегиям карьерного роста, закончившимся повышением.
3. Приоритеты среди карьерных стратегий, бывших в применении.

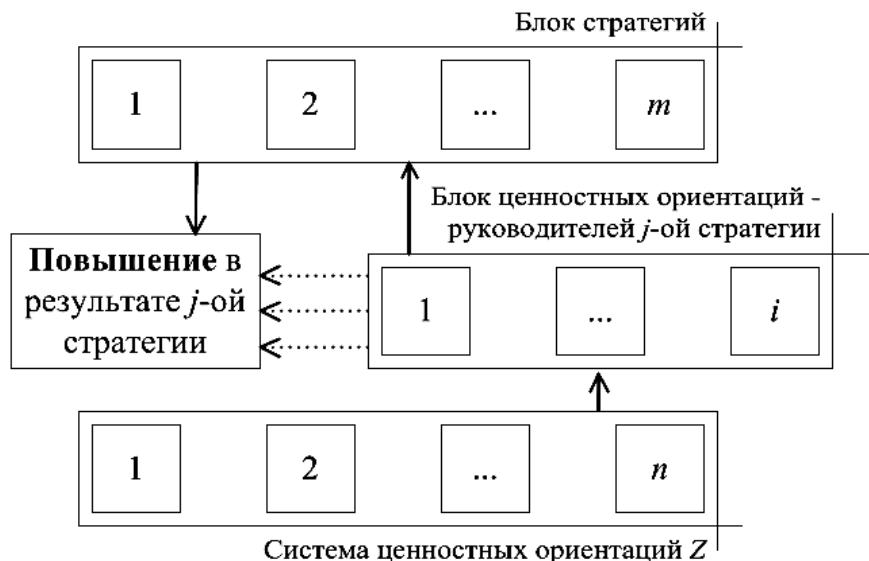


Рис. 3. Модель ценностей – регуляторов стратегий, ведущих к повышению

Такая модель уже помогает достичь другой цели – определить те действия, которые приведут к повышению. Механизм реализации (см. рис. 4) такой модели отличается от предыдущего лишь одним компонентом – величиной влияния ценности на процесс выполнения стратегии, которая привела к повышению, поэтому и математическая модель, описывающая этот процесс, подобна предыдущей модели.

$$Z = (F_1(x), F_2(x), \dots, F_i(x))$$

$$F_i(x) \rightarrow \max(\min)$$

$$F_i(x) \rightarrow b_{ij}x_j\lambda_j$$

$$\begin{cases} \sum_{j=1}^m x_j = c; & x_j \begin{cases} 0 \\ 1 \end{cases} \\ \sum_{j=1}^m \lambda_j = 1; & \lambda_j \geq 0 \\ i = \overline{1; n}; & j = \overline{1; m} \end{cases};$$

где b_{ij} – оценка важности i -ой ценности в процессе реализации j -ой стратегии.



Рис. 4. Схема реализации модели определения стратегий, ведущих к повышению

Результатом моделирования и её реализации, как вариантом, надстройками MS Excel, а именно «Поиском решения», является блок эффективно сочетающихся между собой стратегий, которые приводят к цели, поставленной личностью в начале моделирования.

Таким образом, ценностные ориентации и карьерный рост находятся не только под взаимным влиянием в современном обществе, но и предоставляют возможность создания механизмов регуляции этих связей, условий их функционирования, а значит и контроля профессионального, карьерного развития на всех его этапах, начиная с выбора профессии и поиска работы. Человек, соизмеряя

актуальные для него ценностно-ориентационные параметры, профессиональные характеристики с помощью описанных моделей и поэтапных схем их реализации может использовать систему приоритетов ценностей как инструмент преобразования собственной карьеры, увеличения вероятности повышения, подбора наилучшего образца поведения, воздействовать на ценностные ориентации для предупреждения конфликтов и противоречий в их системе.

Список литературы

1. Кравченко А.И. Социология. Общий курс / А.И. Кравченко. – М.: Персэ; Логос, 2002. – 640 с.
2. Культурология: Учебник / Под ред. Ю. Н. Солонина, М. С. Кагана. – М.: Высшее образование, 2005. – 566 с.
3. Парсонс Т. О социальных системах / Т. Парсонс; под ред. В.Ф. Чесноковой, С.А. Белановского. – М.: Академический проект, 2002. – 832 с.
4. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / Пер. с англ.; под ред. А.Ю. Согомонова. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.
5. Тощенко Ж.Т. Социология: Общий курс: Учебное пособие / Ж.Т. Тощенко. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Юрайт-Издат, 2003. – 528 с.
6. Управление персоналом: Учебник / Под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 488 с.
7. Шафранская К.Д. К вопросу о ЦО личности / К.Д. Шафранская, Т.Г. Суханова // Личность и деятельность: Межвузовский сборник / Под ред. А.А. Крылова. – Л.: Издательство Ленинградского Университета, 1982. – С. 108–115.
8. Экономико-математические методы и прикладные модели: Учебное пособие для вузов / В.В. Федосеев [и др.]; под ред. В. В. Федосеева. – М.: Юнити, 1999. – 391 с.
9. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция / В.А. Ядов. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 376 с.