

Бедина Вера Юрьевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный

университет им. Г.Р. Державина»

г. Тамбов, Тамбовская область

DOI 10.21661/r-465542

КАРЬЕРНЫЕ ЦЕЛИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ВУЗЕ

***Аннотация:** в статье рассматриваются результаты эмпирического исследования, согласно которым молодые специалисты, работающие в вузе, имеют пять типов карьерных целей: «стремление к лидерству», «стремление к личностной самореализации», «стремление к профессиональному саморазвитию», «стремление к стабильности», «стремление к независимости». Дается краткая характеристика каждой группы карьерных целей.*

***Ключевые слова:** карьера, карьерная цель, типология карьерных целей, молодой специалист.*

Карьера, как правило, ассоциируется с успехом, успешностью в профессиональной деятельности. Подтверждением тому является ряд определений карьеры. Так, Л. Почебут и В. Чикер определяют карьеру как «успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессия» [88, с. 196]. Карьеру как деятельность, направленную на «достижения преломленных через социальные стандарты индивидуальных показателей успешности» рассматривает Я. Чернышев [124, с. 221].

Успешность карьеры во многом зависит от возможностей, которые предоставляет молодому специалисту организация, а также от правильно поставленных им целей. Нами была предпринята попытка изучить карьерные цели молодых специалистов, работающих в вузе. Всего в исследовании приняли участие 36 человек в возрасте от 21 года до 39 лет. Среди них начальники различных отделов университета, заведующие кафедрами, бухгалтера, методисты, секретари, инженеры, документоведы, программисты, специалисты по кадровой работе.

Нами была разработана анкета, состоящая из 29 утверждений – карьерных целей, каждое из которых необходимо было оценить по 7-ми бальной 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.

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 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. Практика показывает, что ни один фактор не обеспечивает большую выгоду и пользу для карьеры, чем эффективное лидерство. Лидеры нужны для определения целей и задач, для организации, координации, обеспечения межличностных контактов с подчиненными и выбора оптимальных, эффективных путей решения тех или иных проблем.

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 максимальное использование всех возможностей, которые предоставляет им работа, например, возможность защитить кандидатские, а затем и докторские диссертации или возможность участвовать в конкурсах, грантах, научных конференциях и т. д.

К третьей группе (объясняющей 8,993% дисперсии) были отнесены: «возможность повышать 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 группа целей 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. 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). Данная группа была названа *«стремление к стабильности»*. Стабильность как цель подразумевает в первую очередь желание молодых специалистов работать в стабильных прогнозируемых условиях, не думая о том, что завтра они могут быть уволены с работы, стремиться к финансовой независимости, которую обеспечивает высокая заработная плата, иметь комфортные условия работы, возможность

развиваться в личностном плане. 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»*.

Некоторые молодые специалисты выбирают для себя работу, которая позволит им распоряжаться своим временем, иметь возможность расширить свои социальные контакты. Эту возможность предоставляют командировки, участие в конференциях, поездки за счет грантов. 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 (рис. 1), 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.



Рис. 1 Типология карьерных целей молодых специалистов в вузе

Список литературы

1. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология [Текст]: Учебное пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2002. – 298 с.
2. Чернышев Я.Л. Понятие «профессиональная карьера»: Потребностно-мотивационная характеристика / Я.Л. Чернышев // Мир психологии. – 2008. – №2. – С. 221–232.