



ПСИХОЛОГИЯ

УДК 1.159.9.07

ВЗАИМОСВЯЗЬ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АКТИВНОСТЬЮ И ОБЩЕЙ ЖИЗНЕННОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ

С. Е. Пискарёва

Пискарёва Светлана Евгеньевна, младший научный сотрудник, Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, svetlana.g_06@mail.ru

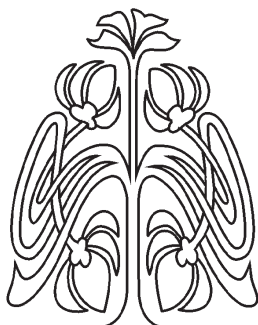
В статье проведен анализ карьерных ориентаций, факторов профессиональной активности и общей жизненной удовлетворенности руководителей организаций Республики Башкортостан с применением опросника карьерных ориентаций «Якоря карьеры» Э. Шейна (в переводе и адаптации В. А. Чикер и В. Э. Винокурова) и многофакторного опросника поведения и переживания, связанного с работой AVEM У. Шааршмидта и А. Фишера (в адаптации Т. Ронгинской). Рассмотрены теоретические понятия «карьера», «карьерные ориентации», «жизненный успех», «удовлетворенность жизнью». Выявлены основные факторы: «Профессиональная активность», «Удовлетворенность жизнью», «Управленческая компетентность», «Интегративность», «Психологическая стабильность», способствующие профессиональной активности и общей жизненной удовлетворенности; проведен анализ каждого фактора с определением его значения и уровня влияния на общий жизненный успех. Существуют устойчивые взаимосвязи между такими качествами, как профессиональная активность, удовлетворенность жизнью и основными карьерными ориентациями – менеджментом, стабильностью работы, стабильностью места жительства, служением, вызовом, интеграцией стилей жизни, предпринимательством. Проанализирована взаимосвязь карьерных ориентаций с общей жизненной удовлетворенностью с учетом профессионального успеха. В результате проведенного анализа установлено стремление руководителей к сохранению баланса между работой и личной жизнью. Данная тенденция проявляется в гармоничной взаимосвязи профессиональной активности и общей жизненной удовлетворенности.

Ключевые слова: карьера, карьерные ориентации, профессиональная активность, общая жизненная удовлетворенность, профессиональная компетентность, управленческая компетентность.

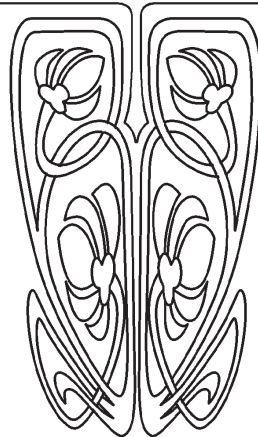
DOI: 10.18500/1819-7671-2018-18-1-58-62

Динамичные бизнес-процессы доминируют в современном обществе и активно влияют на изменения и развитие индивидуальной управленческой карьеры. Сегодня менеджеры все чаще стремятся к гармоничному синтезу активной деятельности и личного пространства. При этом достаточно часто как практики менеджмента, так и ученые отмечают, что при наличии активности и успешности в управленческой деятельности временами менеджеры испытывают состояние напряжения и потери ощущения социального благополучия и жизненной удовлетворенности от деятельности. Вследствие этого изучение вопроса взаимосвязей карьерных ориентаций руководителей с их профессиональной активностью и общей жизненной удовлетворенностью позволит выделить значимые факторы детерминации, способствующие гармонизации двух важных сфер жизни человека.

© Пискарёва С. Е., 2018



**НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ**





Изучению профессиональной устремленности посвящено большое количество научных трудов, при этом данный вопрос по-прежнему остается привлекательным для новых исследований. Прежде всего необходимо отметить, что работа занимает основную часть жизни человека. По-видимому, не случайно исследователи разных областей науки продолжают искать пути достижения жизненного баланса и факторов успешности человека, особенно в профессиональной деятельности. В психологической науке вопросам изучения факторов, способствующих успешности карьерного пути в управленческой деятельности, посвящены исследования А. К. Марковой, И. С. Арона, В. А. Чикер, Л. Г. Почебут, А. В. Карпова, А. Р. Кудашева [1–6].

В психологии понятие «карьера» принято анализировать в широком и узком значениях. Как профессиональный рост и путь человека от выбора профессии к достижению мастерства рассматривается это понятие в широком понимании слова. В такой интерпретации результатом карьеры является достижение социального статуса и высокий профессионализм. В более узком смысле «карьера» понимается как карьерный рост и продвижение в должности, т.е. в этом подходе преобладает тенденция достижения в иерархической системе того или иного статуса [1, с. 123].

Благодаря этому современное понимание карьеры включает в себя не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни, поэтому важным аспектом профессионального развития личности, а также ее самореализации является осознанное планирование карьеры. По сути, одной из возможностей улучшения жизненной ситуации человека видится стремление построения успешной карьеры за счет наращивания и реализации его личностного и профессионального потенциала.

Как правило, понятие «карьерные ориентации» принято рассматривать с точки зрения субъектно-деятельностного подхода, в рамках которого профессиональная деятельность является главным ключом к развитию личности [7, с. 96]. В отечественной психологии В. А. Чикер, Л. Г. Почебут считают, что карьерные ориентации являются потребностями высшего уровня, которые и определяют профессиональный жизненный путь человека, так как высшим социальным потребностям человека соответствует система ценностных ориентаций личности, которая отвечает, прежде всего, за отношение к жизненным целям и способам их удовлетворения. Соответ-

ственно, человек руководствуется ценностными ориентациями при выборе карьеры, которые определяют важнейшие векторы профессиональной карьеры и жизненной стратегии [3]. По мнению В. А. Чикер, «главная субъективная мера удавшейся карьеры, где объективным критерием является успех – удовлетворенность сложившимися жизненными обстоятельствами» [8, с. 81].

В ранее проведенном анализе взаимосвязи личностных качеств и карьерных ориентаций студентов управленческих специальностей нами были выявлены важные взаимосвязи таких факторов, как профессиональная компетентность, менеджмент и предприимчивость, которые тесно связаны с уровнем ответственности и мотивацией успеха. В условиях мотивации успеха человек начинает дело с надеждой на конструктивное и положительное развитие событий, т.е. в основе его активности лежит тенденция достижения успеха и потребность в этом. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны, их отличают настойчивость в достижении цели, целеустремленность [9, с. 1415].

В нашей работе выдвинуто предположение: существуют тесные взаимосвязи между такими качествами, как профессиональная активность, удовлетворенность жизнью у руководителей организаций и основными карьерными ориентациями («якорями»), выделенными Э. Шейном [10, с. 207].

В исследовании приняли участие менеджеры – руководители организаций Республики Башкортостан (слушатели Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан), имеющие успешный опыт ведения бизнеса и управления организациями более 5 лет. Объем выборки составил 76 человек (40 мужчин, 36 женщин в возрасте от 30 до 45 лет, средний возраст – 37 лет, средний стаж работы – 11 лет, средний стаж управленческой работы – 6 лет).

В работе использованы методики: многофакторный опросник поведения и переживания (AVEM), связанного с работой (У. Шааршмидт и А. Фишер в редакции Т. И. Ронгинской) [11, с. 85]; «Якоря карьеры» – опросник карьерных ориентаций, позволяющий определить доминирующие «карьерные якоря».

С помощью факторного анализа, исходя из гипотезы исследования, проведенного с использованием статистической обработки данных программой Statistika.6, были выявлены значимые взаимосвязи.



С помощью метода «Варимакс-вращение» переменные методик подвергались факторному анализу, благодаря чему были определены пять факторов, которые объясняют 65% общей дисперсии. После процедуры вращения получены факторные матрицы, имеющие сложную структуру из нескольких значимых переменных. Был

выполнен отбор переменных на основании полученных положительных или отрицательных корреляций с уровнем значимости не ниже 0,500 для того, чтобы определить обобщенные наименования факторов, составляющих факторную структуру каждой из выделенных групп (таблица).

Факторный анализ с помощью метода «Варимакс-вращение» переменных по методикам У. Шааршмидта и А. Фишера в редакции Т. И. Ронгинской, Э. Шейна

Шкалы/ Факторы	F1 Профессиональная активность	F2 Удовлетворенность жизнью	F3 Управленческая компетентность	F4 Интегративность	F5 Психологическая стабильность
ВА	0,846231*	0,006181	0,028507	0,047250	0,197857
ОР	0,243883	0,735464*	0,186611	-0,037862	0,066664
IR	0,057960	0,222897	0,135981	-0,057888	0,835473*
LZ	0,042560	0,771795*	0,180388	-0,072190	-0,065717
SU	-0,116399	0,764515*	0,014454	0,093760	0,189341
Менеджмент	0,229691	0,155691	0,715729*	0,066794	0,011999
СМР	0,227936	-0,059330	-0,225406	0,807235*	-0,019169
СМЖ	-0,027809	-0,152165	0,087533	0,716872*	-0,141721
Вызов	0,436643	0,292378	0,748576*	0,072713	0,090324
Интеграция	-0,043258	0,120114	0,446906	0,717322*	0,014126
ПР	-0,062480	-0,028957	0,853428*	-0,151052	0,041376
Expl. Var	3,022529	3,320650	3,125249	2,359965	1,412202
Prp. Totl	0,151126	0,166032	0,156262	0,117998	0,070610

Примечание. ВА – субъективное значение деятельности – место в жизни человека; ОР – активная стратегия решения проблем – активная и оптимистическая установка на появляющиеся проблемы и задачи; LZ – удовлетворенность жизнью – общая жизненная удовлетворенность с учетом профессионального успеха; IR – внутреннее спокойствие и равновесие – чувство психической стабильности и равновесия; SU – чувство социальной поддержки – доверие и поддержка со стороны близких людей, чувство социального благополучия; СМР – стабильность места работы; СМЖ – стабильность места жительства; ПР – предпринимательство.

Первый фактор «Профессиональная активность» состоит из шкалы «Субъективное значение деятельности – место в жизни человека» (0,846231* – здесь и далее: показатели, отмеченные*, имеют значительный факторный вес), который указывает на то, что для менеджеров значима и важна в жизни работа. Иными словами, профессиональная активность в жизни менеджеров занимает приоритетное место, с точки зрения как ценностей, так и времени.

Второй фактор «Удовлетворенность жизнью» объединил значительное число переменных, имеющих весомую факторную нагрузку и отражающих устойчивую сформированную структуру, в него вошли шкалы: «Активная стратегия решения проблем» (0,735464*), «Удовлетворенность жизнью» (0,771795*) и «Чувство социальной поддержки» (0,764515*). Это явля-

ется показателем того, что менеджеры нацелены на активную и оптимистичную установку в решении появляющихся задач. В ситуации, когда у них что-то не получается, они готовы проявлять настойчивость и совершать дополнительные действия для достижения цели. При этом не менее важным аспектом фактора, который формирует целостную картину, является то, что респонденты, ощущая поддержку и понимание со стороны близких, испытывают чувство общей жизненной удовлетворенности и социального благополучия.

В третьем факторе «Управленческая компетентность» собраны три показателя карьерных ориентаций: «Предпринимательство» (0,853428*), «Вызов» (0,748576*) и «Менеджмент» (0,715729*). В данном случае представленные карьерные ориентации формируют устойчивый комплекс готовности менеджеров



решать сложные задачи, создавать уникальные товары и услуги, генерировать новые идеи и воплощать их в жизнь, создавать рабочие места и интегрировать усилия других людей для достижения цели. Возможности для лидерства, высокого дохода, высокий уровень ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами.

Четвертый фактор «Интегративность» объединил триаду показателей: «Стабильность места работы» (0,807235*), «Стабильность места жительства» (0,716872*) и «Интеграция» (0,717322*). Данные показатели свидетельствуют о склонности менеджеров к сохранению стабильности, стремлению прогнозировать будущее и сохранять гармонию между сложившейся личной жизнью и карьерой. В данном случае можно говорить, что менеджеры нацелены на квалифицированное планирование времени и жизненных приоритетов. С годами стремление к балансу и стабильности, как правило, возрастает. Ещё данный фактор можно трактовать как желание менеджеров развивать свой бизнес в том регионе, где они проживают, развивать культуру предпринимательства и способствовать развитию экономики на своей территории. В настоящее время сформированные сообщества предпринимателей обладают достаточной активностью и влиятельностью и имеют возможность объединяться для достижения более масштабных целей, что является весомым сдерживающим фактором миграции.

В пятом факторе «Психологическая стабильность» выделен показатель «Внутреннее спокойствие и равновесие» (0,835473*), который проявляется, прежде всего, в психической стабильности и равновесии. Данный фактор можно связать с тем, что менеджеры способны противостоять трудным жизненным ситуациям, сохраняя внутреннее спокойствие и гармонию.

Таким образом, проведенный анализ взаимосвязи карьерных ориентаций руководителей организаций с профессиональной активностью и общей жизненной удовлетворенностью позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, менеджеры выбирают для себя основными карьерными ориентирами управленческую компетентность и интегративность. Они склонны развиваться в условиях своего региона. Для них приоритетами в работе является возможность решать сложные задачи, интегрировать идеи и опыт, формировать команду единомышленников и вместе с ними достигать высоких целей.

Во-вторых, с одной стороны, работа занимает в их жизни важное место, а с другой – они склонны к интеграции и сохранению баланса между рабо-

той и личной жизнью. Это стремление отражается на их внутренних стабильности и равновесии.

И, в-третьих, менеджеры ощущают общую удовлетворенность жизнью, позитивный настрой и гармонию, появляющуюся при активном решении жизненных задач и поддержке близких им людей. В данном случае можно выделить, что менеджеры удовлетворены своей жизнью и готовы к активному движению вперед.

В целом, подводя итоги исследования, можно утверждать, что существуют устойчивые взаимосвязи между такими качествами, как профессиональная активность, удовлетворенность жизнью у руководителей организаций и основными карьерными ориентациями: менеджмент, стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. Руководители проявляют готовность создавать и развивать новые идеи и проекты, стремятся управлять организацией и другими людьми, готовы к реализации общественно значимых проектов и решению сложных задач, стремятся сохранить место жительства, работу и гармонию личной жизни и карьеры.

Список литературы

1. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996. 312 с.
2. Арон И. С. Методы психологического сопровождения профессионального самоопределения // Психологическая наука и образование. 2012. № 2. С. 270–280.
3. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология : учеб. пособие. СПб., 2002. 298 с.
4. Карпов А. В. Психология менеджмента. М., 2005. 584 с.
5. Кудашев А. Р. Управленческая адаптация : личностно-ролевой подход : дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 1999. 372 с.
6. Кудашев А. Р. Структура основных компетенций в ходе профессионального становления современных менеджеров // Вестн. Башкир. гос. пед. ун-та им. М. Акмуллы. 2015. Т. 33, № 1. С. 97–101.
7. Дмитриева Л. Г. Карьерные ориентации государственного служащего в системе власти и управления // Власть. 2012. № 12. С. 96–101.
8. Чикер В. А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры // Вестн. Санкт-Петерб. ун-та. 2011. № 3. С. 80–90.
9. Гирфатова А. Р., Пискарёва С. Е. Взаимосвязь личностных качеств и особенностей карьерных ориентаций студентов управленческих специальностей // Вестн. Башкир. ун-та. 2015. Т. 20, № 4. С. 1413–1416.
10. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. 490 с.
11. Рогинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психол. журн. 2002. № 3. С. 85–95.



Образец для цитирования:

Пискарева С. Е. Взаимосвязь карьерных ориентаций руководителей с профессиональной активностью и общей жизненной удовлетворенностью // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2018. Т. 18, вып. 1. С. 58–62. DOI: 10.18500/1819-7671-2018-18-1-58-62.

The Correlation of Career Orientations of Managers with Professional Activity and Overall Life Satisfaction

S. E. Piskareva

Svetlana E. Piskareva, Bashkir Academy of state service and management under the Head of the Republic of Bashkortostan, 40, Zaki Validi Str., Ufa, 450008, Republic of Bashkortostan, Russia, svetlana.g_06@mail.ru

In the article author analyses the career orientations and factors of professional activity and the overall life satisfaction of managers in The Republic Bashkortostan with the use of a questionnaire of career orientation «Anchor career» E. Shane in the translation and adaptation V. A. Chiker, V. E. Vinokurova and multi-factor questionnaire of behavior and experience, work-related called AVEM authors W. Schaarschmidt and A. Fischer in the adaptation of T. Ronginskaya. The author also review the theoretical concepts “career”, “career orientation”, “life success” and “life satisfaction” and identify the main factors: “professional activity” and “life satisfaction”, “managerial competence”, “integrity”, “psychological stability”. The consideration of each factor with the definition of its values and level of impact on overall life success, promoting professional activity and overall life satisfaction. There are stable relationships between such qualities as a professional activity, satisfaction with life and major career orientations: management, stability, stability of residence, service, challenge, integrating lifestyle, entrepreneurship. Analyzed the correlation of career orientations with a common life satisfaction and regard to professional success. The analysis found the desire of leaders to maintain balance between work and personal life. This tendency is reflected in the harmonious relationship of professional activity and overall life satisfaction.

Key words: career, career orientation, professional activity, and overall life satisfaction, professional competence, managerial competence.

References

1. Markova A. K. *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. Moscow, 1996. 312 p. (in Russian).
2. Aaron I. S. *Metody psikhologicheskogo soprovozhdeniya professionalnogo samoopredeleniya* [Methods of psychological support of professional self-determination]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological science and education], 2012, no. 2, pp. 270–280 (in Russian).
3. Pochebut L. G., Chiker V. A. *Organizatsionnaya sotsialnaya psikhologiya* [Organizational social psychology]. St. Petersburg, 2002. 298 p. (in Russian).
4. Karpov A. V. *Psikhologiya menedzhmenta* [Psychology of management]. Moscow, 2005. 584 p. (in Russian).
5. Kudashev A. R. *Upravlencheskaya adaptatsiya: lichnostno-rolevoy podhod: dis. ... d-ra psikhol. nauk* [Managerial adaptation: personal and role-based approach: diss. ... doct. of psychology]. St. Petersburg, 1999. 372 p. (in Russian).
6. Kudashev A. R. *Struktura osnovnykh kompetentsiy v khode professionalnogo stanovleniya sovremennykh menedzherov* [Structure of the basic competences in the course of professional formation of modern managers]. *Vestn. Bashkir. gos. ped. un-ta im. M. Akmully* [Vestnik Bashkir state pedagogical University of M. Akmully], 2015, vol. 33, no. 1, pp. 97–101 (in Russian).
7. Dmitrieva L. G. *Karernye orientatsii gosudarstvennogo sluzhaschego v sisteme vlasti i upravleniya* [Career orientation of public servants in the system of power and governance]. *Vlast* [Power], 2012, no. 12, pp. 96–101 (in Russian).
8. Chiker V. A. *Psikhologicheskie aspekty individualnoy karery* [Psychological aspects of the individuals career]. *Vestn. Sankt-Peterb. un-ta* [Vestnik of Saint Petersburg University], 2011, no. 3, pp. 80–90 (in Russian).
9. Girfatova A. R., Piskareva S. E. *Vzaimosvyaz lichnostnykh kachestv i osobennostey karernykh orientatsiy studentov upravlencheskikh spetsialnostey* [Relationship of personal qualities and peculiarities of career orientations of students of management]. *Vestn. Bashkir. un-ta* [Bulletin of Bashkir University], 2015, vol. 20, no. 4, pp. 1413–1416 (in Russian).
10. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuylov G. M. *Sotsialno-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp* [Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups]. Moscow, 2002. 490 p. (in Russian).
11. Roginskaya T. I. *Sindrom vygoraniya v sotsialnykh professiyakh* [Sindrom vygoraniya v sotsialnykh professiyakh]. *Psihol. zhurn.* [Psychological Journal], 2002, no. 3, pp. 85–95 (in Russian).

Cite this article as:

Piskareva S. E. The Correlation of Career Orientations of Managers with Professional Activity and Overall Life Satisfaction. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2018, vol. 18, iss. 1, pp. 58–62. DOI: 10.18500/1819-7671-2018-18-1-58-62.