

ИВАНОВ
Сергей Александрович

магистратура, Петрозаводский государственный университет (Петрозаводск, Россия),
serega.sk89@mail.ru

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ИНТЕРНАЛЬНОСТИ

Научный руководитель:

Мельник Юрий Иванович

Рецензент:

Сафронова Екатерина

Александровна

Статья поступила: 22.05.2024;

Принята к публикации: 28.06.2024;

Размещена в сети: 30.06.2024.

Аннотация. В статье представлены результаты изучения карьерных ориентаций рядовых сотрудников производственного предприятия в зависимости от локуса контроля. Выявлены различия и сходства в карьерных ориентациях у сотрудников с интернальным и экстернальным локусом контроля. На основе полученных результатов можно сделать вывод, что при наличии сходства карьерных ориентаций существуют различия в степени их выраженности у сотрудников с различным локусом контроля. Полученные результаты позволят повысить эффективность управления персоналом в аспекте мотивации карьерного развития сотрудников.

Ключевые слова: карьерные ориентации, локус контроля, интернальность, экстернальность, карьерная мотивация

Для цитирования: Иванов С. А. Карьерные ориентации персонала производственного предприятия с разным уровнем интернальности // StudArctic Forum. 2024. Т. 9, № 2. С. 119–125.

Актуальность вопросов, связанных с карьерными ориентирами, связана с изучением ценностной составляющей профессиональной деятельности. Так, для каждого человека прошлый жизненный опыт формирует определенную систему ценностных ориентаций по отношению к их профессиональной карьере. Но в своей профессиональной деятельности человек сталкивается с тем, что не все его «карьерные ориентации» по тем или иным причинам могут быть реализованы, что, в свою очередь, влияет на профессиональную мотивацию, карьерный рост и развитие. С другой стороны, организации вкладываются в развитие персонала как для мотивации самих сотрудников, так и для выгоды самого предприятия. Вот здесь и играет важную роль значимость карьерных ценностей двух сторон. Для развития и продуктивной интеграции сотрудников в организацию предприятию важно знать, что представляет собой человек и чего он хочет. С точки зрения управления, это совмещение интересов организации относительно сотрудника и интересов самого сотрудника.

Проблема реализации карьерных ориентаций в полном объеме приобретает особую актуальность в современных профессиональных условиях. Эти ценности представляют собой смысл, который человек хочет не только реализовать при выборе своего профессионального пути, но и сохранить его под давлением не только внутренних, но и внешних влияний. Так, планируя свое профессиональное будущее, намечая цели, планы, человек исходит из своих стратегий поведения, ценностных иерархий, мотивов, но в ходе профессиональной деятельности сталкивается с чужой системой ценностей, со своими

нормами и правилами, с которыми ему нужно считаться. Вследствие чего человеку приходится так или иначе адаптироваться к внешне меняющимся условиям труда. Немаловажную роль здесь играют личностные особенности людей, такие как локус контроля. Можно предположить, что степень интернальности как личностная характеристика обуславливает кристаллизацию карьерных ценностей и при наличии внешних условий, например организационных возможностей, определяет содержание карьерной мотивации и готовность профессионально развиваться. Отсюда и выходит, что чем лучше человек понимает свои ценностные ориентации и чем лучше его работа согласовывается с ними, тем больше он мотивирован и вовлечен в трудовой процесс.

По мнению Э. Шейна, индивидуальная карьерная установка выступает определяющим фактором при построении карьеры, что придает карьере индивидуальность. Эта доминирующая карьерная установка задает вектор приложения сил человека для достижения поставленных карьерных задач, реализуя себя [Шейн]. В.А. Чикер отмечает, что «карьерные ориентации возникают в процессе социализации, на основе и в результате научения в начальные годы развития карьеры; они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время» [Чикер: 86].

Есть достаточное большое количество работ посвященных изучению карьерных ценностей у студентов (на начальных этапах профессионального становления). Рассматривались динамические изменения карьерных ориентаций в процессе обучения [Морозова: 15-27], рассматривались карьерные ориентации в структуре профессионального самоопределения студентов [Казакова: 263-265], исследовалась взаимосвязь карьерных ценностей с мотивами обучения и трудовой деятельностью [Шевелёва], исследовались различия в карьерных ориентациях у студентов с разным локусом контроля [Кирт: 17-22] и т. д. Гораздо меньше исследований посвящено конкретно проблеме карьерных ориентаций в контексте действующего персонала в организациях. Также одной из важных психологических характеристик, определяющих поведение в профессиональной деятельности, является локус контроля. Под локусом контроля понимается способность человека возлагать ответственность за происходящие с ним события на самого себя (интернальность) или на случайное стечение обстоятельств (экстернальность) [Бажин]. Карьерные ориентации и такие личностные особенности, как интернальность и экстернальность, являются важными факторами, оказывающими влияние на весь трудовой процесс. Исходя из этого, изучение карьерных ориентаций человека и влияние на них внутренних, таких как уровень интернальности, и внешних факторов, на наш взгляд, является целесообразным.

Целью нашего исследования стало изучение карьерных ориентаций рядовых сотрудников производственного предприятия в связи с их уровнем интернальности. Гипотеза исследования заключается в предположении, что существуют различия в карьерных ориентациях сотрудников в зависимости от уровня интернальности. Для достижения поставленной цели нами были поставлены следующие задачи:

- 1) Выявить ведущие карьерные ориентации (якоря карьеры) у сотрудников предприятия.
- 2) Определить уровень интернальности у сотрудников в разных по типу социальных ситуациях.
- 3) Изучить и сопоставить выраженность карьерные ориентации в группах интерналов и экстерналов.

Выборку исследования составили сотрудники производственного предприятия г. Петрозаводска – 104 человека, из них 48 мужчин и 56 женщин. Средний возраст сотрудников 41 год (от 20 до 70 лет). Методом исследования стал опрос. При этом были использованы

следующие диагностические опросники:

1) Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры», автор Э. Шейн (перевод и адаптация В.А. Чикер и В.Э. Винокуровой) [Чикер]. Методика помогает выявить ведущие ценностные ориентации профессиональной деятельности у человека.

2) Опросник «Уровень субъективного контроля» Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной и Л.М. Эткинда [Бажин]. Эта методика позволяет определить интернальность-экстернальность личности.

Для статистической обработки полученных результатов был использован U-критерий Манна-Уитни с использованием статистического пакета SPSS Statistics.

* * * * *

На рисунке 1 представлены результаты распределения карьерных ориентаций у рядовых сотрудников производственного предприятия.

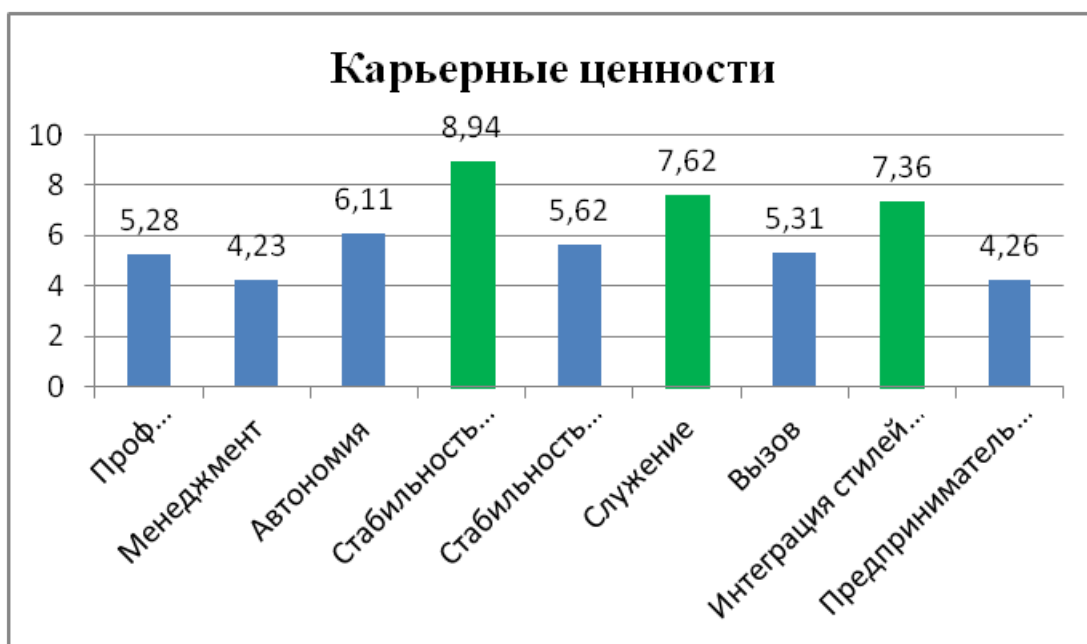


Рис. 1. Карьерные ценности сотрудников предприятия (N = 104)

Из рисунка 1 видно, что по итогу были выявлены три преобладающие карьерные ценности у сотрудников производственного предприятия. Самая выраженная ценностная ориентация это «стабильность работы» (8,94). На втором месте находятся «служение» (7,62), и «интеграция стилей жизни» (7,36) располагается на третьем.

На первое место сотрудники предприятия ставят постоянное и стабильное место работы с минимальными рисками ее потери и возможностью прогнозирования своей профессиональной деятельности. Это нужно им для того, чтобы будущее было более предсказуемым, но в то же время они становятся зависимы от предприятия. Для них работа ставится на один уровень с построением своей карьеры.

На втором месте для сотрудников находится карьерная ценность «служение», в своей трудовой деятельности они во главе ставят реализацию своих основных ценностей, которые они зачастую ставят выше, чем способности, которые требуются на занимаемой ими должности. Кроме того, для них важно быть полезными как для своих коллег, так и для общего дела. Для сотрудников важно стремиться приносить пользу и видеть результат своей работы.

Для сотрудников карьерная ценность «интеграция стилей жизни» стоит на третьем месте. Здесь им важно, чтобы их карьера хорошо сочеталась с их личной жизнью. Они не

готовы жертвовать семьей и привычным жизненным укладом, чтобы погрузиться в работу с головой. Им важно поддерживать определенный образ жизни в виде баланса семьи, работы, интересов, и это важнее, чем добиваться успеха конкретно в одной только карьере. Также были выявлены карьерные ценности, которые для сотрудников имеют наименьшую значимость - это «менеджмент» и «предпринимательство».

Таким образом, можно сделать вывод, что главной, мотивирующей ценностной ориентацией у сотрудников в карьере является стабильность работы.

На следующем этапе исследования были получены результаты по уровню интернальности рядовых сотрудников производственного предприятия. Общие результаты по выборке представлены на рисунке 2.

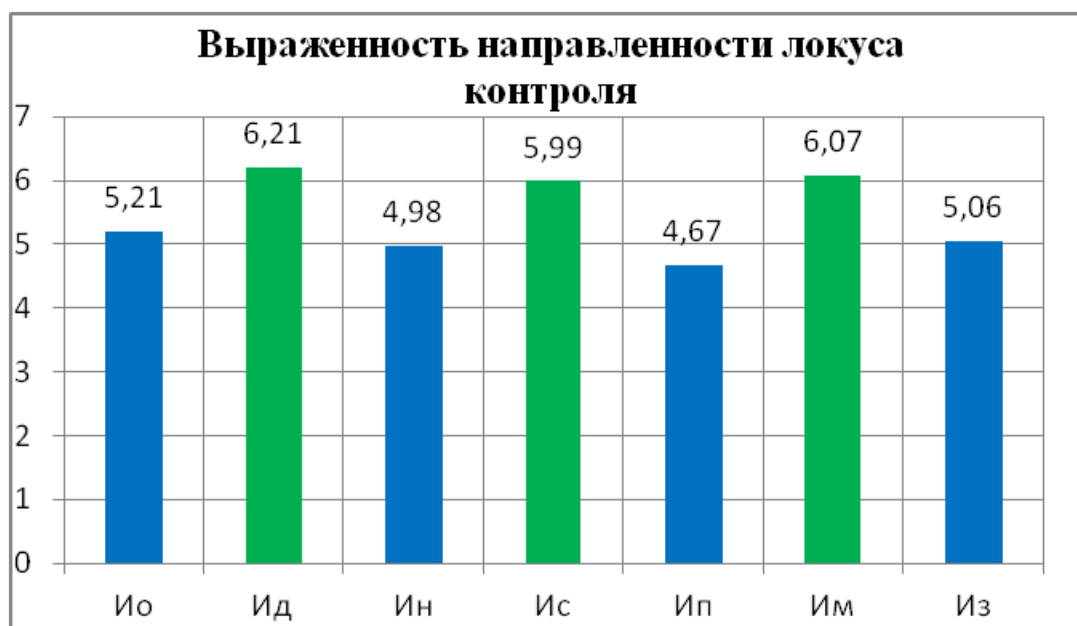


Рис. 2. Средние значения уровня интернальности (N = 104)

Условные обозначения: «Ио – общая интернальность; Ид – интернальность в области достижений; Ин – интернальность в области неудач; Ис – интернальность в семейных отношениях; Ип – интернальность в области производственных отношений; Им – интернальность в области межличностных отношений; Из – интернальность в области отношения здоровья и болезни» [Бажин]. Зеленым цветом выделена выраженность интернального локуса контроля, синим цветом – выраженность экстернального локуса контроля.

В ходе анализа полученных результатов было выявлено, что у опрошенных сотрудников при преобладании экстернального локуса контроля (по общей шкале интернальности) есть ситуации, в отношении которых сотрудники готовы брать на себя ответственность и влиять на события (интернальный локус контроля). К таким типам ситуаций относятся: достижения – Ид (6,21), семейные отношения – Ис (5,99), межличностные отношения – Им (6,07). Так сотрудники считают, что все достижения в своей профессиональной деятельности – дело их собственных усилий, а при постановке своих карьерных целей они делают упор на собственные силы. То же самое относится и к их семейным отношениям, такие сотрудники считают себя ответственными за семейное благополучие и то, что они оказывают влияние на свою семью. Кроме того сотрудники считают, что могут достаточно уверенно выстраивать профессиональные отношения и умеют расположить к себе. Стоит также отметить, что сотрудники, имеющие интернальный локус контроля «в области достижения», в то же время имеют выраженный экстернальный

локус контроля «в области неудач». Следовательно, при достижении успеха сотрудники считают себя ответственными за положительный результат, в то время как при неудачном стечении обстоятельств, они не считают себя ответственными, а возлагают ответственность за произошедшее на стечение обстоятельств, коллег, случай. Кроме того, стоит отметить выраженный экстернальный локус контроля «в области производственных отношений». Это может быть связано с особенностью организационной структуры, где сотрудники не в силах влиять на производственный процесс, который установлен нормативами и указаниями вышестоящего руководства.

Далее мы проанализировали, есть ли различия в карьерных ориентациях у сотрудников с интернальным и экстернальным локусами контроля. Для этого мы определили средние значения карьерных ценностей в группах с высоким и низким уровнями интернальности (интерналы, экстерналы). Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1

Средние показатели значений карьерных ориентаций в группах сотрудников с высоким и низким уровнем интернальности

Группа	Карьерные ориентации								
	ПК	М	А	СР	СМЖ	С	В	ИСЖ	ПР
Интерналы	5,1	4,3	5,9	8,6*	4,2**	7,4	5,6	7,2	4,8*
Экстерналы	5,4	4,2	6,2	9,2*	6,6**	7,7	5	7,4	3,8*

Условные обозначения: ПК – профессиональная компетентность; М – менеджмент; А – автономия; СР – стабильность работы; СМЖ – стабильность места жительства; С – служение; В – вызов; ИСЖ – интеграция стилей жизни; ПР – предпринимательство. Примечание: различия значимы на уровне * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Анализ результатов сравнения карьерных ценностей в группах интерналов и экстерналов выявил три статистически значимых различия «стабильность работы» ($U = 1010$, $p \leq 0,05$), «стабильность места жительства» ($U = 687$, $p \leq 0,01$) и «предпринимательство» ($U = 980,5$, $p \leq 0,05$). Два карьерных якоря «стабильность работы» и «предпринимательство» имеют незначительные различия в их выраженности, но имеют одинаковую значимость (по полюсу) для обеих групп. Но все же якорь «стабильность работы» для экстерналов имеет большее значение, чем для интерналов. Что касается якоря «предпринимательство», то сотрудники с разным уровнем интернальности не стремятся к риску и каким-то кардинальным переменам, которые могут привести к потере стабильного рабочего места, но при этом ценность предпринимательства более выражена для интерналов.

Наибольшее различие было выявлено по якорю «стабильность места жительства». Так, для сотрудников с экстернальным локусом контроля якорь «стабильность места жительства» имеет большую ценность, чем для сотрудников с интернальным локусом контроля. Это может быть связано с тем, что экстерналы считают, что не способны влиять на значимые для них события, а все происходящее мало от них зависит, что вызывает у них тревожность. Следовательно, стабильное место жительства и стабильность как таковая дают им возможность чувствовать себя более безопасно, так как условия для них знакомы и более благоприятные, чем возможные неизвестные.

* * * * *

Для рядовых сотрудников производственного предприятия очень важно иметь стабильное и постоянное место работы. Это та работа, которая закрывает потребность сотрудников в безопасности и защите, за счет официального трудоустройства, социальных

гарантий, стабильного места на рынке, тем самым обеспечивая возможность прогнозирования в своей профессиональной деятельности. Кроме того, всему персоналу важно быть полезными общему делу, реализовав при этом свои ценности в своей профессиональной деятельности. Для сотрудников также важно поддержание баланса между их работой и личной жизнью.

На производственном предприятии преобладают сотрудники с выраженным экстернальным локусом контроля. Однако в ситуациях, связанных с достижениями в профессиональной деятельности, семейных и межличностных отношениях, они считают себя ответственными за происходящее. Это позволяет сделать вывод, что большинству сотрудников свойственно в различных социальных ситуациях проявлять вариативность поведения, а, следовательно, особенности локализации контроля могут изменяться в зависимости от ценности, важности, значимости, простоты различных ситуаций.

Сотрудники с экстернальным локусом контроля отличаются тем, что для них более важным является ценность стабильности работы и места жительства и в меньшей степени выражена ценность предпринимательства.

Полученные данные позволят руководителям производственного предприятия строить более эффективно работу по мотивации и развитию рядового персонала в зависимости от выраженности их карьерных ориентаций и уровня интернальности.

Список литературы

Бажин Е.Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля / Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд // Психологический журнал. 1984. Т. 5, № 3. С. 152–162.

Казакова Т.В. Карьерные ориентации в структуре профессионального самоопределения студентов / Т.В. Казакова, Н.Д. Фирер, Д.В. Суслова // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 69-3. С. 263-265.

Кирт Н.Л. Карьерные ориентации у студентов с разным локусом контроля // Проблемы психологии образования [Электронный ресурс]. Петрозаводск: ПетрГУ, 2021. С. 17-22. Url: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48054766&pff=1> (дата обращения: 20.05.2024).

Морозова А.С. Исследование изменений карьерных ориентаций у студентов психологического направления / А.С. Морозова, Е.В. Найденова // Северо-Кавказский психологический вестник. 2022. Т. 20, № 2. С. 15-27. DOI: [10.21702/ncpb.2022.2.2.2](https://doi.org/10.21702/ncpb.2022.2.2.2)

Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. Санкт-Петербург: Речь, 2004. 176 с.

Шевелёва А.М. Карьерные ориентации студентов-психологов в сочетании с учебно-трудовыми мотивами // Мир науки. Педагогика и психология [Электронный ресурс]. 2019. Т. 7. № 5. Url: <https://mir-nauki.com/PDF/74PSM519.pdf> (дата обращения: 20.05.2024).

Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 336 с.

Sergey A. IVANOV

master's degree, Petrozavodsk State University
(Petrozavodsk, Russia),
serega.sk89@mail.ru

CAREER ORIENTATIONS OF MANUFACTURING ENTERPRISE PERSONNEL WITH DIFFERENT LEVELS OF INTERNALITY

Scientific adviser:

Yuri I. Melnik

Reviewer:

Ekaterina Safronova

Paper submitted on: 05/22/2024;

Accepted on: 06/28/2024;

Published online on: 06/30/2024.

Abstract. The article presents the findings of a study on the career orientations of ordinary employees at a manufacturing company based on their locus of control. Differences and similarities in career orientations were observed among employees with either an internal or external locus of control. The results indicate that while there may be similarities in career orientations, the degree of their expression varies depending on an individual's locus of control. These findings can help enhance the effectiveness of personnel management in terms of motivating employee career development.

Keywords: career orientations, locus of control, internality, externality, career motivation

For citation: Ivanov, S. A. Career Orientations of Manufacturing Enterprise Personnel with Different Levels of Internality. *StudArctic Forum*. 2024, 9 (2): 119–125.

References

- Bazhin E.F., Golyunkina E.A., Etkind A.M. The method of investigating the level of subjective control. *Psychological Journal*, 1984, Vol. 5, No. 3, pp. 152-162. (In Russ.)
- Kazakova T.V., Firer N.D., Suslova D.V. Career orientations in the structure of professional self-determination of students. *Problems of Modern Pedagogical Education*, 2020, No. 69-3, pp. 263-265. (In Russ.)
- Kirt N.L. Career orientations for students with different locus of control. *Problems of psychology of education*. Petrozavodsk, PetrSU, 2021, pp. 17-22. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48054766&pff=1> (Accessed: 20.05.2024) (In Russ.)
- Morozova A.S., Naydenova E.V. The research of changes in career orientations among psychology students. *North-Caucasian Psychological Bulletin*, 2022, Vol. 20, No. 2, pp. 15-27. DOI: [10.21702/ncpb.2022.2.2.2](https://doi.org/10.21702/ncpb.2022.2.2.2) (In Russ.)
- Chiker V.A. *Psychological diagnostics of organizations and personnel*. St. Petersburg, Rech, 2004, 176 p. (In Russ.)
- Sheveleva A.M. The psychology students career orientations in combination with motives of education and labor activity. *World of Science. Pedagogy and Psychology*, 2019, Vol. 7, No. 5. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/74PSMN519.pdf> (Accessed: 20.05.2024) (In Russ.)
- Schein E.H. *Organizational culture and leadership*. St. Petersburg, Piter, 2002, 336 p. (In Russ.)