

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

Факультет психологии

Кафедра социальной психологии

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Допущена к защите

Заведующий кафедрой 

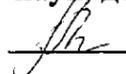
Гатальская Г.В.

Протокол № 1 от 20 мая 2014 г.

Допущена к защите 20 мая 2014 г.

с ответкой «  »

Дипломная работа
студентки 54 группы
5 курса специальности
«Социальная психология»
дневной формы
получения образования
 Шиглевской
Дины Евгеньевны

Научный руководитель -
кандидат педагогических
наук, доцент
 Гатальская Г.В.

Минск, 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ	
1.1. Научно-психологические подходы к проблеме развития профессиональной карьеры	7
1.2. Виды и типы карьеры	12
1.3. Факторы развития карьеры	15
1.4. Управление карьерой в организации	16
ГЛАВА 2. КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ЛИЧНОСТИ	
2.1. Научные подходы к карьерным ориентациям личности	25
2.2. Карьерные ориентации как психологическое понятие	27
ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ	
3.1. Описание используемых методик и организация исследования	34
3.2. Анализ анкетного опроса	36
3.3. Анализ исследования индивидуально-психологических особенностей личности руководителя	42
3.4. Анализ исследования карьерных ориентаций руководителей	44
3.5. Связь карьерных ориентаций с индивидуально-психологическими особенностями личности руководителя	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	52
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	54
ПРИЛОЖЕНИЯ	59

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время проблема карьеры является наиболее актуальной, что вызвано реформированием основных сфер общества, становлением рыночной экономики, повлекшими за собой изменение отношения ко многим процессам и явлениям. [3]

В современном обществе считается, что карьера является одним из ключевых показателей делового успеха человека и закономерным результатом его профессиональной деятельности, направленной на максимальную реализацию делового и личностного потенциала индивида. Успешный профессиональный рост позволяет человеку достичь признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом и получить подтверждение в виде определенной компенсации. [11]

Исторически представление о карьере связано с продвижением сотрудника вверх по служебной лестнице в рамках той деятельности, которая была им избрана в начале трудовой жизни. Однако жизнь во многом изменила эту модель. Организации убрали традиционные «ступеньки карьерной лестницы» и сосредоточили свое внимание на оптимальном использовании собственных «человеческих ресурсов». Карьерный рост стал рассматриваться как процесс, в ходе которого индивид и организация создают партнерство, которое, с одной стороны, приводит к оптимизации знаний и навыков работника, необходимых для дальнейших назначений индивида, а, с другой стороны, приводит к успеху организации, к достижению запланированных результатов.

Американский психолог К. Глендинг указывает на то, что «выбор карьеры – это больше, чем простое решение о том, чем каждый собирается зарабатывать себе на жизнь». [23]

Карьера относится к проблемам, имеющим междисциплинарный характер. Вопросы карьеры рассматриваются не только в психологии (психологии управления, организационной психологии, психологии труда, социальной психологии), но и в исследованиях по педагогике, социологии, менеджменту, организационной культуре. Общее в многочисленных научных областях изучения карьеры связано с проблемой трудовой деятельности, становления человека как профессионала, изучения различных факторов карьеры, создания оптимальных условий организации сферы труда, укрепления профессиональным ростом на разных уровнях (образовательных систем, сфер занятости населения, организации, конкретной профессии и профессионального пути в контексте жизненного сценария личности). Изучение карьеры важно не только в профессиональном аспекте, но и в личностном процессе динамики развития личности. [48]

В настоящее время карьера представляет собой не только процесс успешного продвижения по лестнице административной, социальной, профессиональной, имущественной и прочей иерархии с целью достижения желаемого статуса и соответствующего ему уровня жизни, но и собственные, индивидуально осознанные суждения человека о трудовом будущем,

ожидаемые пути самовыражения и удовлетворенности трудом. Должностное продвижение в ходе карьеры обусловлено многими факторами, в том числе представлением человека о своей личности, индивидуальными профессиональными ценностными ориентациями, которые он воплощает в серию карьерных решений.

В связи со значительными социально-экономическими изменениями в современном мире профессия руководителя (менеджера) становится все более распространенной и престижной. Важное место среди проблем управленческой психологии отводится исследованиям потребности-мотивационной сферы. Профессиональная деятельность руководителя мотивируется рядом факторов, ведущих к достижению ими карьерного роста, развитию мастерства и профессионализма. Эффективная управленческая деятельность предполагает достаточно высокий уровень мотивации. Выяснение механизма формирования мотивационной сферы руководителя позволит, в свою очередь, более эффективно управлять его деятельностью, а также повысить продуктивность, производительность работы предприятия. А руководители, разобравшись в собственной мотивации труда, карьерных установках, в механизмах мотивации смогут более эффективно осуществлять деятельность, адекватно воспринимать ситуацию взаимодействия с другими людьми, учитывать в жизнедеятельности свои потребности, стремления, желания строить перспективные планы, опираясь на свои истинные мотивы. Следовательно, изучение мотивационной сферы руководителей приобретает приоритетное значение в практике бизнеса. [26]

В процессе профессионального развития личности формируется система ценностных ориентаций и социальных установок по отношению к работе, в частности к карьере. Ценностные ориентации, мотивы, смыслы и потребности руководителя формируют побуждения к продвижению в профессиональной деятельности и отражаются в его карьерных ориентациях. В свою очередь, карьерные ориентации позволяют определить насколько деятельность, в которую включен человек, соответствует его личностным свойствам и особенностям. [27]

Актуальность исследования: современная ситуация развития рыночных отношений актуализировала проблемы психологии управления, организационно-консультирования в целенаправленном планировании карьеры, постановке карьерных целей, разработке стратегии и тактики карьеры. Это определяет необходимость исследований психологических аспектов самой структуры и содержания карьеры, представлений руководителей организаций о должностном и профессиональном росте.

Научная новизна: дифференцированы понятия «карьера» и «карьерные ориентации», показано место и роль карьерных ориентаций в целевом компоненте развития профессиональной карьеры; исследуются особенности карьерных ориентаций руководителей коммерческих организаций.

Практическая значимость заключается в возможности использования материалов дипломной работы специалистами кадровых служб для решения вопросов планирования карьеры специалистов, в целях реализации эффективного профессионального и должностного роста, а также полученные данные могут быть использованы для анализа и самоанализа становления в профессиональной деятельности, при проведении кадровых перестановок и формировании управленческой команды, в психологическом консультировании. Материалы исследования могут найти применение в процессе подготовки и переподготовки руководящих кадров.

Гипотезы исследования:

- 1) У руководителей государственных организаций доминирующими карьерными ориентациями являются стабильность работы и интеграция стилей жизни, а у руководителей коммерческих организаций – менеджмент и предпринимательство.
- 2) Существуют различия в карьерных ориентациях руководителей коммерческих и государственных организаций.
- 3) Карьерные ориентации руководителей организаций определяются социальными и психологическими факторами: пол, возраст, семейное положение и личностными характеристиками (эмоциональная устойчивость, общительность, доминантность).
- 4) Существует связь между карьерными ориентациями и индивидуально-психологическими особенностями личности руководителей организаций.

Объект исследования: карьерные ориентации личности.

Предмет исследования: карьерные ориентации руководителей коммерческих организаций.

Цель исследования: выделить социальные и психологические факторы, определяющие карьерные ориентации руководителей организаций.

Задачи исследования:

- проанализировать и обобщить теоретический и эмпирический материал по проблеме построения карьеры и формирования карьерных ориентаций;
- определить роль карьерных ориентаций в структуре и содержании карьеры;
- изучить содержание и структуру карьерных ориентаций руководителей организаций;
- количественно и качественно описать особенности карьерных ориентаций руководителей коммерческих организаций;
- на основе полученных результатов проведенного исследования разработать рекомендации для подготовки и разработки кадровых программ, направленных на раскрытие творческого потенциала личности, определение оптимальной траектории индивидуальной профессиональной карьеры руководителя организации.

Переменные исследования и их индикаторы:

- а) зависимые: карьерные ориентации личности;

б) независимые: социальные факторы и индивидуально-психологические особенности личности.

Методы исследования: теоретический анализ литературы по проблеме исследования, методы сбора информации (анкетирование, тестовые методы), количественный анализ данных с использованием статистики.

Диагностические методики: опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова), 16 – факторный личностный опросник Р. Кеттелла (форма С), анкетный опрос (для изучения социально-демографических характеристик респондентов).

Методы математической и статистической обработки: описательная статистика, непарный t-критерий (Стьюдента), однофакторный дисперсионный анализ для несвязных выборок, корреляционный анализ (коэффициент корреляции Пирсона). Вычисления выполнены с использованием компьютерной программы «SPSS 19 for Windows».

Структура и содержание дипломной работы: работа состоит из введения, трех глав, заключения, 53 источников, 5 приложений, 3 рисунков и 9 таблиц.