

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи



Рябкова Людмила Анатольевна

**ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ
КАРЬЕРНОГО РОСТА**

Специальность: 22.00.06 – социология культуры

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата социологических наук

**Научный руководитель:
д.с.н., профессор
Барбаков О.М.**

Тюмень, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Теоретико-методологические аспекты исследования ценностных ориентаций личности в процессе карьерного роста	
1.1. Ценностные ориентации личности: свойства, функции, принципы формирования	15
1.2. Карьерный рост в профессиональном самоопределении	33
1.3. Трансформация ценностных ориентаций в процессе карьерного роста	52
2 Развитие ценностных ориентаций в процессе карьерного роста (на примере населения города Тюмени)	
2.1. Методика и инструменты исследования ценностных ориентаций личности в процессе карьерного роста	71
2.2. Ценностные ориентации различных социальных групп в процессе формирования карьеры	87
2.3. Модели и механизмы трансформаций ценностных ориентаций в процессе карьерного роста	107
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	151
ЛИТЕРАТУРА	156
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	179
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	187
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	191
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	195
ПРИЛОЖЕНИЕ 5	196
ПРИЛОЖЕНИЕ 6	198
ПРИЛОЖЕНИЕ 7	206

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Социальные науки одним из центральных и сложных процессов в жизни личности выделяют социализацию. Самым обширным её этапом, который охватывает самоопределение, совершенствование, самореализацию личности и направляет не только развитие общества, но и становление экономики является трудовая социализация. В связи с масштабностью этапа и значимостью всех составляющих процессов успех трудовой социализации во многом определяет карьерный рост.

Методы достижения карьерной цели только начинают исследоваться российскими учёными различных направлений, что может объясняться тем, что в русском языке слово "карьера" появилось во второй половине XIX в., в то время как его оформление в речи произошло к концу XIX в. [165,207]. До адаптации термина в науке фигурировали понятия "профессиональный путь", "профессиональная деятельность", "трудовая деятельность" [60,172]. Понятие же "карьера" имело негативный характер, так как в советское время человек должен был работать не ради карьеры, а ради общества, кадровые перемещения были в обязанности партийных комитетов, а исследования о планировании карьеры находились под запретом [92]. Вышесказанное объясняет то, что опыт отечественной науки в сфере изучения "карьеры" и смежных ей процессов на данный момент является небольшим.

Хронологические сравнения условий развития карьеры, сформулированные Ю.Г. Одеговым, показывают, что если в конце XX в. как профессия, так и место трудовой деятельности выбирались на всю жизнь, то сегодня человек может формировать свою карьеру в нескольких сферах деятельности, меняя компании и даже страны [107]. Если в конце XX в. карьерным ростом личности управлял руководитель и он же способствовал развитию людей и регулярному продвижению, то в современных обстоятельствах человек стремится управлять карьерой самостоятельно, что делает карьерные перемещения непредсказуемыми [144].

Таким образом, развитие социальных, культурных, экономических условий общественных отношений меняет парадигму карьерного роста, профессиональные цели личности и предъявляемые к ней требования. Следовательно, для профессионального самоопределения и самореализации личности более актуальным является детерминация её ценностных ориентаций, которые и направляют трудовую социализацию личности. Вследствие того, что ценностные ориентации являются основой процесса принятия решений, они, с одной стороны, согласуются с эталонами, идеалами человека, а, с другой стороны, отражают личностный опыт.

Принятие личностью каждого решения в карьере обосновывается прежде всего системой её ценностных ориентаций, сбалансированность которой дает возможность исключить внутриличностные конфликты, способствующие деградации человека как профессионала. Всё это актуализирует необходимость исследовать влияние ценностных ориентаций на принятие решений при достижении любых целей в карьере и воздействие карьерного роста на трансформацию ценностных ориентаций.

Анализ современных исследований по взаимосвязям карьерного роста и ценностных ориентаций показывает недостаточную изученность данной проблемы социологической наукой, а особенно ограниченность перечня анализируемых ценностных категорий, которые способны влиять на личностное управление карьерой. Кроме того только незначительное количество проводимых исследований для подтверждения выводов используют инструменты математического моделирования, с помощью которых наилучшим образом можно формализовать личностные характеристики, руководить процессом выбора стратегии карьерного роста и её реализации.

Всё вышесказанное определяет актуальность проблематики выявления роли ценностных ориентаций как регуляторов карьеры и индикаторов результативности способов карьерного роста личности.

Степень научной разработанности проблемы. Концептуальные подходы к исследованию воздействия системы ценностных ориентаций на производственное поведение человека изложены в работах М. Вебера, Т. Парсонса, П. Сорокина, Н.Дж. Смелзера, М. Рокича.

Общетеоретические проблемы терминологического определения ценностей и ценностных ориентаций заложены в трудах Ж.Т. Тощенко, В.Т. Лисовского, Д.В. Ольшанского, Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. Масштабные теоретико-прикладные социологические исследования Н.И. Лапина посвящены классификациям ценностей. Также ценности, их свойства, функции и типология стали предметом изучения Г.М. Андреевой, М.К. Горшкова, А.А. Зиновьева, М.С. Кагана, И.С. Кона, Н.С. Розова и др.

Значительный вклад в исследование ценностей и ценностных ориентаций был внесен А.Г. Здравомысловым и В.А. Ядовым, которые разработали принцип формирования ценностных ориентаций, выделили в трудовой деятельности ценностный аспект и назвали "формирование оптимальной структуры ценностных ориентаций одной из важнейших социальных проблем".

В трудах Г.Е. Зборовского представлен ценностный аспект функционирования социальных институтов, охарактеризованы ценности социальных общностей (образовательных, возрастных общностей, волонтеров).

Изучением ценностных ориентаций, как индикаторов занимаемого места в социальной структуре, занимался О.И. Шкаратан. З.Т. Голенкова, исследуя профессионально-трудовые ценности, отразила региональную специфику влияния ценностных ориентаций на карьеру молодежи. В.С. Магун и М.Г. Руднев, изучая жизненные ценности российского населения, обосновали классификацию ценностей россиян и в итоге опровергли "уникальность, особость российского общества". В свою очередь, Т.А. Рассадина выдвинула концепцию трансформации традиционных русских

ценностей, а И.Г. Ермаков обосновал концепцию трансформации трудовых ценностей населения России.

Исследования на тему ценностных ориентаций молодого поколения даны в трудах Д.Л. Константиновского, О.М. Барбакова, В.В. Гаврилюк. А.В. Артюхов, И.Ю. Фомичёв, В.К. Левашов исследовали определённые классы ценностей, в том числе семейные, групповые и гражданские ценности. Работы В.И. Бакштановского посвящены и ценностям гражданского общества, и ценностям среднего класса, и ценностям этики успеха. В области научных интересов В.В. Шалина фигурируют социокультурные ценности. Аспект развития ценностей подростков в процессах взаимодействия семьи и школы исследовался Е.Г. Кузнецовой.

Карьеру в различных её формулировках исследовали Дж.Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Дж.Х. Доннелли, В.И. Добреньков, В.А. Дятлов, Н.И. Дряхлов, В.В. Щербина, В.И. Верховин, В.В. Травин, А.Г. Эфендиев, Е.Г. Молл, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, И.П. Попова, Т.В. Примак, Н.В. Волкова, Е.С. Балабанова и др.

Наиболее распространенными исследованиями, связанными с изучением периодизации карьеры и её типологизации, являются работы А.И. Кравченко, Е.В. Охотского, А.И. Турчинова, А.П. Егоршина.

Процесс реализации личностных стратегий карьерного роста анализировали Э.З. Фромм, Е.В. Охотский, А.И. Кравченко, Т.Е.Резник, Ю.М. Резник, В.И. Верховин, Е.Г. Молл, А.Г. Эфендиев, Ю.Г. Одегов, Е.С. Балабанова и др.

В современных социологических работах прослеживается тенденция сужения круга предметной области исследования карьеры и карьерного роста. Так С.В. Офицеров конкретизировал общественные функции карьерного роста, И.А. Давидюк классифицировал стратегии карьерного роста государственных служащих, Л.Г. Гарипова предложила методы формирования профессиональной карьеры женщины на основе их ценностных ориентаций, О.М. Барбаков, М.Л. Белоножко, А.Н. Силин

анализируют карьерный рост на примере предприятий нефтегазового комплекса.

Вместе с тем в российской и зарубежной научной социологической литературе остаются неизученными аспекты взаимовлияния и взаимозависимости ценностных ориентаций и карьерного роста, что обуславливает актуальность данной проблемы. Анализ научных трудов выявил необходимость личностного контроля над ценностно-ориентационными трансформациями при самостоятельном формировании карьеры и выборе стратегий, реализация которых взаимосвязана с изменением ценностных ориентаций. Кроме того динамика научного и социокультурного процессов предоставляет возможность говорить о необходимости использования математических инструментов в моделировании взаимосвязей ценностных ориентаций и карьерного роста, позволяющих достоверно описывать действительность и доказывать точность выводов и рекомендаций. Это определило объект, предмет, цель и задачи диссертационного исследования.

Объект исследования – карьерный рост как основа профессионального самоопределения личности.

Предмет исследования – трансформации ценностных ориентаций личности в процессе карьерного роста.

Цель исследования – разработка моделей трансформации ценностных ориентаций в процессе карьерного роста.

Задачи диссертационного исследования:

- выявить основные закономерности трансформаций ценностных ориентаций;
- уточнить, согласно целям исследования, определения категорий "карьера", "карьерный рост", "карьерная стратегия" как элементов трудовой социализации;
- раскрыть содержание карьерного роста и его этапов в аспекте взаимосвязей с ценностными ориентациями личности;

- разработать методологию и методику социологического исследования ценностных ориентаций, учитывая причинно-следственные связи трансформаций ценностных ориентаций с процессами в карьере;
- выявить специфику развития ценностных ориентаций в процессе реализации личностных стратегий карьерного роста (на примере различных социальных групп города Тюмени);
- определить влияние ценностных ориентаций личности на трудовую социализацию и карьерный рост (на примере жителей города Тюмени);
- разработать модели трансформаций ценностных ориентаций на разных этапах карьеры, создать механизмы реализации моделей.

Методологической и теоретической основами исследования стали концепции классиков социологии, современных отечественных и зарубежных ученых, а также материалы международных, российских и региональных научных и научно-практических конференций, предметом которых были проблемы формирования и трансформации ценностных ориентаций, развития карьеры личности, взаимодействия этих процессов. Особое внимание было уделено теории социального действия М. Вебера, теории социальной мобильности П. Сорокина, механизму формирования ценностных ориентаций, предложенным А.Г. Здравомысловым, диспозиционной концепции социального поведения личности В.А. Ядова, концепции Н.И. Лапина, отражающей типологию ценностей в статусно-иерархической структуре ценностного сознания членов общества, концепции Ю.Г. Одегова, раскрывающей основы планирования и развития карьеры, формам трудового поведения, предложенным В.И. Верховиным, типологии стратегий поведения городских социальных общностей, разработанной Г.Е. Зборовским.

Выдвинутые в диссертационной работе цель и задачи решались на основе общенаучных методов познания, таких как анализ и синтез, индукция и дедукция, классификации. Для решения поставленных задач

использовались принципы и методы математического моделирования и статистического анализа.

Эмпирическую базу диссертации составляют данные социологического авторского исследования по оценке уровня развития ценностных ориентаций и их взаимного влияния с процессом карьерного развития, проведенного в 2014 – 2016 гг. среди работающих, людей, находящихся в поиске работы, а также среди студентов. Достоверность результатов проведенного анализа, теоретическую и практическую обоснованность основных выводов и положений диссертационной работы обеспечили методы количественного и качественного исследования:

– **анкетный опрос** – исследование ценностных ориентаций и опыта формирования карьеры представителей разных социальных групп в городе Тюмени (N=1143) с использованием стратифицированной выборки. Статистическая обработка материалов осуществлялась в статистическом пакете STATISTICA 6.

– **вторичный анализ** результатов мониторингов ведущих российских центров, компаний рекрутмента и коучинга общественного мнения по проблематике диссертационной работы, официальной статистики, предоставленной территориальным органом федеральной службы государственной статистики по Тюменской области.

Научная новизна исследования определяется его целью, задачами и полученными результатами:

1. Систематизированы свойства ценностей и функции ценностных ориентаций, выявлена специфика функционирования ценностных ориентаций на определенных этапах карьерного роста, раскрыто содержание ценностно-ориентационных конфликтов, возникающих на этапах карьеры, проявляющихся как несоответствие ценностных ориентаций с карьерными целями, методами их достижения, внешними обстоятельствами реализации планов и ограничениями.

2. Предложены уточнения сущностных характеристик категорий "карьера", "карьерный рост", "карьерная стратегия", а именно описана связь этих понятий с ценностно-ориентационными процессами. В соответствии с характером развития карьерного роста, масштабом распространения его влияния, формой его воздействия на личность произведена классификация функций карьерного роста.

3. Выявлен принцип трансформаций ценностных ориентаций в результате реализации личностных стратегий карьерного роста, позволяющих уменьшать ценностно-ориентационный конфликт личности и достигать поставленных целей на разных этапах карьеры.

4. Определены эффективные ценностные ориентации в карьере, позволяющие ориентировать личность, стремящуюся изменить состав ядра ценностно-ориентационной системы, детерминирована зависимость трансформации ценностных ориентаций от продолжительности работы в одной должности, на одном предприятии, что позволяет остановить деградацию ценностных ориентаций при медленном карьерном росте.

5. Разработаны модели взаимовлияния ценностных ориентаций и карьерного роста, учитывающие цели, возможности личности, инструменты контроля которых применимы на разных этапах карьеры.

Положения, выносимые на защиту:

1. Ценностные ориентации не только определяют цель, начальные условия и ограничения для реализации личностных карьерных устремлений, но и сами трансформируются в зависимости от событий в карьере. Это связано прежде всего с тем, что как карьера, так и выбранная стратегия карьерного роста зависят от интересов и способностей личности, являются немаловажной частью её жизни, а значит занимают значительную долю области трудового поведения, которое в свою очередь формирует социальные ценности общества, влияющие на индивидуальные ценностные ориентации.

2. Карьерный рост влияет на трансформации ценностных ориентаций, выполняет много общественных, как позитивных, так и деструктивных функций, объектами которых являются и личность, и предприятие, и социальная среда. Следовательно, карьерный рост, как движение к успеху, происходит в трёх сферах: духовной, служебной, социальной. В то время как предпосылками карьерного роста являются потребности, интересы и ценностные ориентации, результат же карьерного роста выражается в развитии навыков и способностей, в повышении квалификации, в появлении новых возможностей. Ввиду того что в течение карьерного роста личность ставит много целей и задач, использует различные стратегии карьерного роста, а её ценностные ориентации, как следствие, трансформируются и претерпевают конфликты, целесообразно разграничивать определенные этапы на протяжении всей карьеры (выбор профессии, первичное обучение профессии, поиск работы, поступление на работу, профессиональное образование, профессиональное обучение, регрессия, поддержка профессиональных способностей, увольнение, уход на пенсию).

3. Каналом трансляции ценностных ориентаций на этапах карьеры является карьерная стратегия, которая как динамическая и регулируемая система представлений личности о способе профессиональной самореализации ориентирует и направляет процесс принятия решений в соответствии с ценностными ориентациями на каждом этапе трудовой деятельности. Таким образом, в основе рационализации трудового поведения лежат ценностные ориентации. С другой стороны, безусловные процессы усвоения ценностей, трансформации ценностных ориентаций как неотъемлемые компоненты трудовой социализации проходят в результате реализации личностной карьерной стратегии. Благодаря этому как процесс, так и результат реализации стратегии карьерного роста определяют возможность возникновения конфликта ценностных ориентаций.

4. Разработке моделей взаимосвязей ценностных ориентаций с карьерным ростом предшествует группировка целевой аудитории по уровню

развития ценностных ориентаций, позволяющая отразить типологичность представителей социума и тем самым повысить качество результатов моделей. Несмотря на то, что в данном исследовании группировка выполнялась на основе уровня развития и реализации ценностных ориентаций, такая классификация обособила людей с разными целями, социальным положением, образованием, уровнем дохода, карьерным опытом. Тем не менее, анализ результатов эмпирического исследования выявляет во всех сформированных группах доминирование определяющей и стимулирующей функции ценностных ориентаций в процессе карьерного роста.

5. Моделирование процессов трансформации ценностных ориентаций в карьерном росте учитывает социальные, профессиональные характеристики, личностные свойства, уникальный набор ценностных ориентаций. Взаимосвязи между этими параметрами позволяют моделям, с одной стороны, определить те ценностные ориентации, которые руководят реализацией конкретных личностных стратегий, и, с другой - установить, как ценностные ориентации трансформируются под воздействием реализации личностных стратегий карьерного роста.

6. Модели, определяющие связи ценностных ориентаций с карьерным ростом, позволяют максимизировать уровень развития ценностных ориентаций, предотвратить ценностно-ориентационный конфликт, упорядочить схему выбора личностной карьерной стратегии, рационализировать трудовое поведение. С другой стороны, это возможно при условии, если личность чётко осознаёт свои стремления, идеалы, ценностные ориентации.

Теоретическая и научно-практическая значимость исследования. В теоретическом плане проведенное исследование вносит вклад в социологию культуры, обосновывая взаимосвязь карьерного роста как основы профессионального самоопределения личности с процессом трансформации ценностных ориентаций. Достигнуто приращение теоретического знания,

относящегося к структуризации функций карьерного роста, конкретизации его этапов.

Практическая значимость работы заключается в том, что в нём сформулированы рекомендации по формированию карьеры, рационализации трудового поведения, уменьшению вероятности появления конфликта ценностных ориентаций. Материал исследования представляет интерес и имеет практическое значение для работающих и людей, находящихся в поиске работы, а также студентов. Результаты, полученные в рамках данного исследования, могут быть использованы в следующих случаях:

- при выборе личностной стратегии карьерного роста, которая способствует максимальному развитию конкретной ценностной ориентации или совокупности ценностных ориентаций личности;
- при выборе личностной стратегии карьерного роста, которая увеличивает или вероятность повышения человека в должности, или эффективность поиска работы;
- при формировании набора оптимальных личностных стратегий карьерного роста, которые способствуют или развитию системы ценностных ориентации, или повышению человека в должности;
- при установлении цикла реализации личностных стратегий карьерного роста, способствующего развитию ценностных ориентаций;
- при определении и ранжировании эффективных ценностных ориентаций в карьере;
- при выборе лучшего времени для перехода на другое место работы или для инициирования изменения должности.

Степень достоверности результатов проведенных исследований. Сформулированные в диссертационной работе выводы и рекомендации обоснованы анализом теоретических и прикладных исследований по данной теме и подтверждены эмпирическими исследованиями.

В диссертации использованы статистические материалы Федеральной службы государственной статистики, Центра занятости населения города

Тюмени и Тюменского района, базы данных российской статистики Градотека, данные исследований, проводимых в масштабах страны и регионов.

Проведено авторское социологическое исследование по рассматриваемой в диссертации проблематике, включающее опрос жителей города Тюмени трудоспособного возраста.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности.

Содержание диссертации соответствует паспорту специальности 22.00.06 – "Социология культуры" в части п. 6 - Социальная динамика культуры; п. 7 - Проблема субъекта культурных изменений; п. 8 - Социальная регуляция культурной деятельности. Культура и социальный контроль; п. 14 - Культурная социализация и самоидентификация личности.

Апробация работы. Основные идеи, положения и выводы диссертационного исследования обсуждались на Международных научно-практических конференциях "Проблемы формирования единого пространства социально-экономического развития стран СНГ" (г. Тюмень, 2013), "Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ" (г. Тюмень, 2014), "Общественные науки в современном мире" (г. Уфа, 2016), "Актуальные направления научных исследований: от теории к практике" (г. Чебоксары, 2017).

Основные результаты исследования отражены в монографии, опубликованы в статьях (всего по теме диссертации опубликовано 10 научных статей, в т.ч. 4 – в журналах, включенных в Перечень рецензируемых изданий ВАК), материалах научных и научно-практических конференций и семинаров.

Глава 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА

1.1. Ценностные ориентации личности: свойства, функции, принципы формирования

Согласно мнению П. Сорокина, ценность – фундамент всякой культуры [164]. Следовательно, любые трансформации в системе ценностей ведут к изменению стандартов поведения, языка, традиций, норм, привычек и прочее. Подобные процессы могут привести к культурному кризису, поэтому в последнее время многие научные исследования разных масштабов ставят задачи по изучению, оценке отдельных групп ценностей, которые позволяют составить социальный портрет общества. Анализ научных исследований показал, что учёные по – разному описывают взаимосвязь ценностей с мотивами и убеждениями, по – разному оценивают природу ценностей, определяют их носителей и функции.

По мнению О.И. Шкаратан и Е.Г. Кузнецовой ценности выступают как универсальная мотивационная структура [85,195].

А.Г. Здравомыслов, А.А. Зиновьев, наоборот, придерживаются мнения, что ценности необходимо отличать от мотивов, которые представляют неустойчивые временные состояния, связанные с реакцией на конкретную жизненную ситуацию [60,61]. А.А. Зиновьев называет ценностями то, что люди ценят, что образует цели и мотивы их деятельности, и указывает, что следует отличать ценности от идеалов, к которым люди стремятся [61].

Е.А. Подольская, наоборот, приходит к выводу, что ценности не образуют цели, а опираются на них так же, как и на убеждения, мотивы и установки [168].

Ж.Т. Тощенко расширяет определение ценностей, учитывая их физическую сторону. Он полагает, что ценности – это значимые идеи,

явления и предметы реальной действительности, которые соответствуют потребностям и интересам общества, социальных групп и личности [184].

М. С. Каган, А.С. Кармин, В.Т. Лисовский, Н.И. Дряхлов, А.И. Кравченко, В.В. Щербина придерживаются обратной позиции, подчеркивая в своих рассуждениях, что ценность – это не предмет, а характеристика личностного отношения (положительного или отрицательного) к совокупности материальных и духовных общественных благ [87,94,171,172]. Более того В.Т. Лисовский обращал внимание на то, что система ценностей является фундаментом отношения социальной группы, отдельного человека к миру, поэтому необходимо прилагать усилия, чтобы приобрести ценности, сохранить и обладать ими.

Тем не менее, широкое распространение получил подход, который указывает носителя ценностей, описывает структуру и главное предназначение ценностей. Представителями данного подхода можно считать Т. Парсонса, П. Сорокина, Н.Дж. Смелзера, М. Рокича, Н.И. Лапина, О.В. Романова. По их мнению, под ценностями понимаются разделяемые обществом важные цели жизни, методы достижения этих целей, критерии выбора из имеющихся альтернатив [65,90,113,114,133,164,203].

Нельзя не согласиться с Т. Парсонсом - ценности могут получать универсалистические определения в зависимости от пределов их применимости [113]. В связи с этим, данное исследование будет опираться на предыдущее определение ценности как критерия выбора.

Поскольку ценности являются не личностными характеристиками, а культурными и интегрируют общество, образуют базис для его развития, то очевидно, что они уходят корнями в религию, культуру, историю. Такого мнения придерживались и П. Сорокин, Т. Парсонс, Н.И. Лапин, О.И. Шкаратан, А.Г. Здравомыслов, М.С. Каган, а также М.Вебер, который вычленил в мировых религиях этический компонент, т.е. "коренящиеся в психологических и прагматических религиозных связях практические импульсы к действию" [201, с.6].

Таким образом, когда исследователи дают определение термину "ценность", они часто делают акцент лишь на некоторые компоненты этого сложного и многосоставного понятия. Так О.И. Шкаратан и Е.Г. Кузнецова показывают лишь одно побуждающее предназначение ценностей. А.Г. Здравомыслов и А.А. Зиновьев ценность называют атрибутом личности. В свою очередь П. Сорокин, Н.Дж. Смелзер, М. Рокич, О.В. Романов, Ж.Т. Тощенко указывают, что ценности являются характеристикой общества, социальных групп. Причем П. Сорокин видел в ценностях воплощение исторического и культурного опыта отдельного этноса и всего человечества. Важно подчеркнуть рациональность такого подхода. Всегда существовали мнения, что, во-первых, Россия - это страна с "широкой душой" и крепкой верой в Бога, во-вторых, военные конфликты между Западом и исламским миром происходят именно из-за огромной ценностной разницы. В свою очередь, М.С. Каган и А.С. Кармин описывают ценность как то, что доставляет положительные эмоции. Развивая мысль М.С. Кагана и А.С. Кармина можно отметить, что проявление положительных эмоций возможно, когда достигнута цель, определяемая конкретным ценностным отношением. Н.И. Лапин, В.Т. Лисовский, Н.И. Дряхлов, А.И. Кравченко, В.В. Щербина с одной стороны, предлагают фундаментальные определения, содержащие свойства ценностей, но, с другой стороны, исследователи не описывают носителя ценностей. Т. Парсонс раскрывает понятие "ценности" как невещественной категории, в то время как мотивом и регулятором поступков людей может служить их первичное отношение и к неабстрактным категориям (семья, друзья, материальные блага).

По причине многообразия концептуальных подходов к определению понятия "ценность", важно проанализировать свойства, иерархии и дифференциации ценностей.

Проведенный анализ социологических работ Т. Парсонса, П.А. Сорокина, А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова, Ж.Т. Тощенко, О.И. Шкаратан, Г.Е. Зборовского, Г.М. Андреевой, Т.В. Пермяковой, В.Л. Чепляева

позволяет предоставить краткий свод свойств ценностей [3,56,60,115,118,164,184,195,201,207].

1. Ценность соотносится с типом цивилизации, в недрах которой возникла, с культурными и историческими традициями.

2. Ценность – универсальный компонент социокультурных явлений. Без этого свойства человеческое взаимодействие было бы биофизическим, а не социальным явлением.

3. Ценности являются фундаментом социальной общности. На основе одинаковых или похожих ценностей зарождается, как сформулировал Г.Е. Зборовский, "социальная солидарность", которая в свою очередь определяет развитие, действие социальной общности [56, с.18].

4. Ценности динамичны, то есть они могут менять своё положение в иерархии и в структуре ценностной системы общества. Это происходит под воздействием культурных, исторических и других процессов. Указанное свойство обсуждается в науке. Согласно П. Сорокину это неотъемлемое свойство ценности [164, с.20], но существует много противоположных мнений о традиционном характере ценностей. Выводы А.Г. Здравомыслова, В.Л. Чепляева и др. говорят об устойчивости ценностной системы [60,195]. Нейтральную позицию занимает Ж.Т. Тощенко полагая, что ценности обладают и высокой устойчивостью и изменчивостью, являясь выражением меры динамизма и открытости общества, его групп и индивидов [184].

Пример трансформации ценностей можно увидеть в послевоенный период (\approx 1945 – 1955 гг.), когда социальные и политические условия, преобразовав все аспекты жизнедеятельности, изменили смыслополагание и, как результат, безопасность стала доминировать над другими ценностями.

Можно сделать вывод, что вышеуказанные свойства проявляют себя в совокупности как части единого механизма, одной ценностной системы на всех этапах развития ценностей, что позволяет анализировать ценности в контексте общественного сознания.

Фундаментальную классификацию ценностей предложил М. Рокич, который выделил терминальные и инструментальные ценности. Терминальные и инструментальные ценности связаны тем, что, если первые представляют конечные цели, идеалы, то вторые выражают способы достижения целей. Ёмкую классификацию автор объяснил тем, что все люди отличаются не столько набором, сколько иерархией ценностных отношений [300]. Опыт мировой науки показывает универсальность метода М. Рокича, это доказывают многочисленные исследования, которые не только использовали метод в качестве инструмента, но и модифицировали, создавая внутри каждой группы классы ценностей.

Среди иерархий ценностей, которые предлагают Н.И. Лапин, А.А. Зиновьев, Б.С. Ерасов, Е.С. Балабанова, данное исследование в силу эмпирической репрезентативности выделяет вариант, предложенный Н.И. Лапиным в одной из своих статей [12,61,87,90-92]:

1. Ценности высшего статуса – "ядро" ценностной структуры.
2. Ценности среднего статуса, которые могут перемещаться в состав "ядра" или на "периферию" - "структурный резерв".
3. Ценности ниже среднего, но не самого низкого статуса – "периферия" - они также подвижны и могут перемещаться в "резерв" или "хвост".
4. Ценности низшего статуса – "хвост" ценностной структуры, состав которого малоподвижен [91].

Такая иерархия позволяет сделать вывод о возможности изменения ценностей, – спорном вопросе в современной теоретической социологии.

Не соглашается с подобной иерархией Н.С. Розов, утверждая, что иерархия ценностей невозможна, так как в разных мировоззрениях ценности имеют разный смысл и статус [132]. Хотя выдвинутая Н.И. Лапиным иерархия обуславливается только субъективными взглядами, носит общий характер и имеет возможность рассматриваться в любом контексте.

Несмотря на то, что многие исследователи предлагают разные подходы к группировке и ранжированию ценностей, представляется сложным с

большой точностью упорядочить совокупность всех ценностей (фундаментальные работы насчитывают несколько сотен ценностей). Прежде всего адекватность результата зависит от масштаба исследования, от того, какую территорию оно охватывает, от социальной, экономической и политической ситуации в этой области. Немаловажную роль играет предмет исследования, применяемые инструменты. Также результат зависит от ценностных отношений самого автора классификации и его жизненного и исследовательского опыта. Например, можно предположить, что материальная обеспеченность и стабильная жизнь в зависимости от типа общества, политической ситуации могут быть "достижительскими" ценностями, а не входить только в группы "традиционных" ценностей и ценностей "социальной защиты" как в классификации Е.С. Балабановой [12]. По данным исследований в 2015–2016 гг. с терактами не сталкивались только 69 стран в мире, а в результате вооруженных конфликтов в 2015 г. по всему миру погибло 167 тысяч человек [141,145,154]. В 2016 году жертвами геноцида экстремистских группировок, действующих по всему миру, стало более 600 тысяч христиан [149]. Такая статистика позволяет заметить, что мирное население территорий, на которых возникают военные конфликты, не располагают такой привилегией как ценности "социальной защиты".

На основании анализа можно сделать вывод, что первичные признаки распределения ценностей имеют право достойно существовать, однако группировка ценностей по этим признакам зависит от типа общества, культурных, политических, экономических обстоятельств внешней среды.

Большое количество исследователей ценностей (Т. Парсонс, В. Томас, Ф. Знанецкий, Н.И. Лапин, В.А. Ядов, Д.В. Ольшанский, В.Т. Лисовский, Т.А. Рассадина, Г.М. Андреева, И.Г. Ермаков и др.) приходят к выводу, что система ценностей способна трансформироваться [2,47,48,89,103,109,113,127,170,182,207]. Это происходит в кризисные периоды развития общества как результат социокультурных изменений. Ценности претерпевают изменения в иерархическом, количественном,

качественном соотношении. По мнению Ж.Т. Тощенко, такие изменения происходят нередко с негативными последствиями. "Это является следствием того, что при смене системы ценностей возникает противоречие между различными смыслами и значениями старого и нового" [137, с.84; 184].

Н.Дж. Смелзер объясняет отсутствие, затухание или коллизию ценностей как "социальную дезорганизацию" [160]. Н.И. Лапин в своих исследованиях называет это конфликтом ценностей и приходит к выводу, что конфликт в наибольшей степени способен изменить всю ценностную систему [105]. Н.С. Розов акцентирует внимание на том, что ценностная конфликтность является следствием тех случаев, в которых произошла невозможность принятия условий реализации разных ценностей [131].

Если такие процессы продолжительны во времени и сопровождаются радикальными изменениями, то, с точки зрения Г.М. Андреевой, ломка, как она называет кризис, устанавливает новый ценностный набор и изменяет иерархию [2].

Анализ социологических теорий позволяет сделать вывод, что последствия ценностных трансформаций, возможных противоречий зависят от статуса этих ценностей в ценностной системе, разнородности их классов. Таким образом, если ценности находятся на "периферии", в "хвосте" ценностной системы, или по предметному содержанию их можно отнести к одной группе (материальные, экономические; духовные, социальные и т.п.), то модернизация или рассогласование таких ценностей не могут привести к негативным последствиям. В то время как к кризису приводят глубокие изменения тех категорий, которые находятся в "ядре" ценностей системы, рассогласование ценностей из разных ценностных групп (противоречие духовных ценностей материальным и т.п.). Например, несоответствие терминальных и инструментальных ценностей является причиной часто встречающегося девиантного поведения в обществе, роста преступности.

Таким образом, можно сделать вывод, что система ценностей, которая зависит как от исторических, так и от настоящих условий развития общества, и по этой причине претерпевающая изменения, отражает потребности общества и определяет цели в жизни.

Индивидуальная установка личности на общественные ценности, характеризующая процесс его социализации, отражается в ценностных ориентациях. В социологической, социально – психологической, философской литературе описано большое количество разных концепций детерминации ценностных ориентаций.

Информативное и структурированное определение даёт М.С. Каган, когда в работе о сущности человека ценностной ориентацией называет "механизм управления, смыслообразующую, иерархически организованную и динамически изменчивую мировоззренческую систему эмоциональных и интеллектуальных позиций человека как субъекта по отношению к миру объектов и к другим субъектам" [64, с.64].

Определяет основной чертой ценностных ориентаций системность и В.Т. Лисовский, трактуя ориентацию как совокупность социальных установок относительно наиболее важных предметов и явлений, и отмечая, что основным содержанием ориентации является мировоззренческие и нравственные убеждения человека, принципы поведения, глубокие эмоциональные привязанности [171].

Разделяет мнение В.Т. Лисовского и исследователь Е.Г. Кузнецова, указывая, что иерархичность и структурированность системы ценностных представлений является необходимым условием того, чтобы ценностные ориентации являлись стержневой, базисной характеристикой личности [84].

Иной подход применяет А.Г. Здравомыслов в исследовании человека в совокупности с особенностями его профессии. Он считает, что ценностные ориентации являются наиболее важными социально – обусловленными свойствами личности, с помощью которых возможно увидеть, как социальные условия воздействуют на отношение личности к труду [60].

Вместе с этим, по мнению А.Г. Здравомыслова, ценностные ориентации надо изучать как устойчивое отношение человека к комплексу материальных и духовных благ и идеалов, которые представляют собой предметы, цели и средства для удовлетворения жизненно важных потребностей личности. К аналогичным выводам приходят в своих работах Ж.Т. Тощенко, О.Г. Дробницкий, Н.В. Мотрошилова, Г.С. Батищев, И.Ф. Балакина [60,175].

Смысл понятий "ценностные ориентации", используемых в разных теориях, во многом определяется опытом исследователя. В результате получается множество различных определений. Несмотря на это, все формулировки указывают, что ценностные ориентации демонстрируют отношение личности к ценностям.

Данная работа будет базироваться на дефиниции ценностных ориентаций как на выражающейся в деятельности динамической системе установок, убеждений, предпочтений человека, характеризующей его избирательное отношение к общественным ценностям, к миру, к себе самому [188]. Анализ и сравнение подходов к детерминации термина "ценностные ориентации" позволяет отметить, что такая трактовка, данная А.И. Турчиновым, отличается от остальных, так как не перегружена функциями или свойствами ценностных ориентаций, и не содержит специфичности, что позволяет использовать понятие в исследованиях различной тематики.

Многие исследователи, среди которых Н.И. Лапин, Ж.Т. Тощенко, Н.М. Суетина, приходят к выводу, что ценностные ориентации, как личностные характеристики, определяющее поведение, зависят от пола, возраста, социального положения, профессии, места жительства, а также мировоззренческих установок [89,173,179]. Помимо этого свойством ценностных ориентаций является их связь с формами общественного сознания (то есть их природа может носить моральный, эстетический, политический, религиозный характеры) [5].

Ценностные ориентации, как склонен считать М.С. Каган, у каждого человека образуются непринужденно, начиная с детства [87]. Более

конкретную схему формирования ценностных ориентаций приводит А.Г. Здравомыслов (см. рис. 1.1.1).



Рисунок 1.1.1. Общая схема формирования ценностных ориентаций личности [60, с.208]

Исследователь главными социальными условиями становления личности выделяет социально – экономические и социально – политические общественные отношения, которые и порождают социальные ценности как элементы общественного сознания. Проецируясь в индивидуальном сознании, эти условия создают у личности социальные потребности, интересы, установки, а затем уже и ценностные ориентации, которые отражаются в деятельности индивидов как оценки общественных явлений и реальное поведение в сфере своего существования. Таким образом, в практической деятельности происходит реализация ценностных ориентаций как целенаправленное сознательное преобразование социальной действительности в соответствии с интересами и идеалами [60].

Анализ описанной выше концепции формирования ценностных ориентаций, автором которой является А.Г. Здравомыслов, позволил сделать заключение, что ценностные ориентации личности после её первичной

социализации практически всегда претерпевают трансформации, так как процесс развития ценностных ориентаций зависит не только от индивидуальных способностей человека, но и от отношений между людьми, социальными группами и общества в целом. Таким образом, так как все внешние и внутренние факторы, вызывающие изменение ценностных ориентаций, с течением времени не остаются устойчивыми, то ценностные ориентации либо модернизируются, либо сталкиваются с противоречием, вызванным неопределенностью жизненной ситуации.

К выводу о возможности изменения ценностных ориентаций приходит и Н.Ф. Наумова, определяя возможными влияющими факторами как прошлое, так и настоящее индивида [104]. Противоположного мнения придерживается М.С. Каган, считая, что сформировавшиеся ценностные ориентации перестроить очень трудно, и личность не всегда в состоянии это осуществить, максимум со временем ценностные ориентации упорядочиваются под влиянием культурных особенностей жизненных обстоятельств [87].

Конкретизирует род подобных изменений Ж.Т. Тощенко, когда определяет, что сформированная ориентационная система может претерпевать трансформации не столько по составу, сколько по структуре, иерархическому соотношению ценностных ориентаций [184].

Развивая мысль Ж.Т. Тощенко, можно сделать вывод, что и подобная смена приоритетов может вызвать конкуренцию ценностных ориентаций, особенно, если велик импульс внешних и внутренних воздействий, которые вызвали процесс противоречий. Примером кардинального изменения ценностных ориентаций является смена предпочтений в звене "материальное и духовное". Преобладание материальных ориентиров, с одной стороны, может приводить к повышению социального статуса, с другой - ограничивать личность в области культурного развития, так как руководство духовными ориентирами укрепляет нравственную составляющую личности. Следовательно, такое направление трансформации ценностных ориентаций

приводит к ситуации неопределенности жизненного выбора, ориентационному противоречию.

Причиной таких коллизий ценностных ориентаций Ж.Т. Тощенко видит в том, что ориентация "не обеспечивает минимум или декларируемый обществом достаток" [184, с.474]. В свою очередь Д.А. Леонтьев выделяет другие причины конфликта, во – первых, неосознанность человеком реальной значимости и роли ценностной ориентации в его жизни, во – вторых, действие механизма стабилизации самооценки, и в – третьих, рассогласование разнородных ценностных ориентаций [173]. Как считает Ж.Т. Тощенко, разрешение конфликта происходит при ценностно-ориентировочной деятельности, когда, неудовлетворённая собой и ситуацией, личность переходит к новому виду деятельности, сопоставляет ценностные ориентаций, цели и средства их достижения [184].

Следовательно, ориентационный конфликт может поставить перед личностью проблему, решение которой приведет к последующему развитию, в то время как уклонение от данной проблемы замедлит модернизацию ценностных ориентаций и весь процесс самореализации и самоопределения. В данном контексте частный вывод исследования согласуется с мнением Г.М. Андреевой, которая полагает, что сохранение ценностных ориентаций выступает причиной снижения качества принимаемых решений [2].

Исследование показывает, что формирование ценностных ориентаций - сложный и длительный процесс, результатом которого является уверенность в правильности поступков. По этой причине, ценностные ориентации называют показателем развития личности, необходимым для "прогноза общей направленности поведения как целеустремленного или сравнительно хаотического, трудно или легко поддающегося внешней регуляции" [207, с.238].

Нельзя не согласиться с В.А. Ядовым, Ж.Т. Тощенко – ценностные ориентации дают ясное представление об уровне развития личности, о её возможностях, потенциалах. И именно такое свойство объясняется тем, что

система ценностных ориентаций, как сложный механизм человеческой природы, при нарушении работы связей между элементами (ценностными ориентациями) претерпевает сбой всей системы. Это приводит к нарушению эффективного развития носителя механизма - личности. В то время как человек с правильно сформировавшимися ценностными ориентациями сознательно оценивает ситуацию, ставит цель, осуществляет выбор и устраняет проблемы.

Как показывает диссертационное исследование, процесс оценки сталкивается с большим количеством трудностей. Одной из них является проявление динамичности ценностных ориентаций, когда личность быстро адаптируется к новым условиям и не всегда готова точно оценить степень изменения происходящих процессов. Тем не менее, перед тем, как строить адекватные прогнозы, основанные на ценностно-рациональном поведении личности, целесообразно четко отследить развитие наблюдаемых явлений в динамике, просматривая события на каждом шаге его свершения. А это зачастую происходит при индивидуальном подходе и, следовательно, в некоторых аспектах лишает возможности делать выводы по уровням развития ценностных ориентаций для групп людей.

Г.Е. Зборовский, развивая мысль о роде человеческой деятельности, в которой выражаются ценностные ориентации, приходит к выводу, что "ценностные ориентации реализуются во всех сферах жизнедеятельности (труд, досуг, быт, образование)" [54, с.469]. Несмотря на обширное проявление ценностных ориентаций, данное исследование акцентирует внимание на позиции М. Вебера, А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова, О.И. Шкаратан, Е.С. Балабановой, которые называют ценностные ориентации предпосылкой трудового поведения и карьерного роста [12,21,60,164,200,207]. Именно последнее свойство ценностных ориентаций важно для данного исследования. Формулируя рекомендации, выводы о предмете исследования, важно учитывать функции, выполняемые ценностными ориентациями в карьере личности. Резюмируя выводы

исследовательских работ Т. Парсонса, А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова, Ж.Т. Тощенко, Н.И. Лапина, М.С. Кагана, И.С. Кона, Г.Е. Зборовского, Г.М. Андреевой, К.Д. Шафранской, можно выделить следующие основные функции [3,51,59,65,73,87,90,91,105,113,184,199,207]:

1. Система ценностных ориентаций образует стержень культуры, основу отношений личности с обществом. Функция проявляет себя на стадиях формирования и развития ценностных ориентаций и, можно предположить, что имеет связь с этапами карьерного роста, случаями актуализации ценностных ориентаций, установления нового баланса, освоения нового опыта при вхождении в новую специализированную культуру, например, в случае первого трудоустройства (освоение отношений в коллективе), при получении первой руководящей должности (освоение порядка управления). Такими случаями могут быть и увольнение, способствующее переосмыслению, нежелательное, вынужденное трудоустройство.

2. Ценностные ориентации являются индикатором качества и уровня жизни через признание или отрицание значимости той или иной ценностной категории, через распознавание направления личностных интересов в разных видах деятельности и методов их реализации. Такая функция, как показывает исследование, не прекращает выполнять свою работу и помогает при выборе профессии, методов поиска работы, стратегий карьерного роста.

3. Ценностные ориентации выступают регулятором поведения личности в ключевых событиях, проявляющиеся в отношении личности к жизни, к её обстоятельствам, которые "детерминированы общими социальными условиями, типом общества, системой экономических, политических, идеологических принципов" [3, с.288]. Важно отметить эту функцию, потому что такая регулировка заключается в способствовании или препятствовании достижения цели, в зависимости от того, насколько ценностные категории соответствуют объективным потребностям. Благодаря этим процессам, человек освобождается от груза альтернатив, сохраняет стабильность на макроуровне, и, таким образом, обеспечивается залог личностного

благополучия (духовного здоровья, счастья). На карьерном пути подобными значимыми ситуациями являются случаи любого выбора, который дает развитие новой ветви карьеры, например, выбор профессии, работы или предложение семейному человеку повышения в должности с миграцией.

4. Ценностные ориентации, определяя личностное поведение, предварительно вмешиваются в процессы установления возможностей. Исходя из этого, можно сделать вывод, что ценностные ориентации на любом этапе карьерного роста способствуют процессу принятия решений посредством оценки возможностей, ограничений, альтернатив.

5. Стимулирующая функция ценностных ориентаций мотивирует, побуждает человека к социальным действиям. Таким образом, в карьере эта функция определяет процесс подбора стратегии, выбор инструментов реализации стратегии, уточнение методов контроля реализации.

6. Ценностные ориентации посредством эмотивного компонента могут влиять на результат применения карьерной стратегии. А именно, реализуя ценностную ориентацию, человек испытывает положительные эмоции, что стимулирует его в процессе достижения цели. Невозможность реализации ценностных ориентаций вызывает отрицательные эмоции и останавливает личность на пути к цели.

Таким образом, ценностные ориентации определяют цели личности и, соответственно, находят отражение в выборе и действии человека. По этой причине трансформация ценностных ориентаций, которые находятся во взаимодействии с большим количеством внешних и внутренних факторов, может иметь как необратимые негативные последствия, так и положительный эффект, проявляющийся в развитии личности. Последнее в итоге и является ключевым компонентом успешной социализации личности.

Одной из обширных областей, где происходит взаимодействие ценностных ориентаций с внешними социальными и внутренними личностными факторами, является карьера, где сочетается в человеке

личность и профессионал. Проецируя на карьерную плоскость фундаментальную теорию М. Рокича, терминальные ценностные ориентации представляются профессиональными идеалами, целями личности, разделяемые работодателем и обществом. В свою очередь инструментальные ценностные ориентации являются ресурсами личности в достижении профессиональных целей. К подобным выводам приходит и В.В. Байлук, указывая, что инструментальными ценностными ориентациями могут быть "результат труда (достойное вознаграждение, авторитет и влияние в организации и т. п.), условия труда (безопасность труда, удобный рабочий график и т. п.)" [7, с.23]. С одной стороны, указанные В.В. Байлук ценности не согласуются с ценностями М. Рокича, что нарушает первоначальную концепцию. С другой стороны, ценности динамичны, они отражают состояние культуры конкретного общества на данный момент времени. Именно поэтому авторская методика М. Рокича была адаптирована для реализации в России [207].

Ввиду того, что терминальные и инструментальные ценностные ориентации имеют в карьере разное смысловое содержание, они имеют и разную функциональную нагрузку. В то время как терминальные ориентации участвуют в актуализации карьерных целей, инструментальные - позволяют реализовывать личностные стратегии карьерного роста. Таким образом, успешность труда, карьерный рост зависят от сбалансированности терминальных и инструментальных ценностных ориентаций в личностной структуре. Причем, как показывают многочисленные исследования В.А. Ядова, Н.И. Лапина, Н.И. Петровой, М.А. Давыдовой, во избежание ценностно-ориентационных противоречий терминальные ориентации должны иметь высокие ранги [40,92,105,120,207 и др.].

В соответствии с этим можно сделать вывод, что если у работоспособного человека ценностные ориентации структурированы с доминированием терминальных ориентаций, причем среди терминальных ориентаций присутствует труд, то такая личность отличается

профессиональной активностью, эффективной деятельностью, компетентностью, конкурентно-ориентированностью, устойчивым положением на рынке труда, умением ставить конкретные цели и уверенно их достигать. У студента, с отлично структурированной системой ценностных ориентаций с терминальными ориентациями на труд и образование, проявляется устойчивое стремление реализации профессиональных навыков, желание работать по специальности, успешная адаптация в профессии.

Между тем В.С. Магун, М.Г. Руднев, Т.Г. Евдокимова, А.Л. Темницкий, Г.А. Чередниченко, Н.В. Корж, А.К. Полянина, Е.Н. Шарова в своих последних исследованиях отмечают в обществе противоположную тенденцию, - терминальные ценности (в частности труд, образование) становятся инструментальными [45,79,98,100,177,196,198]. Подобные ценностные трансформации коррелируют с конфликтами ценностных ориентаций личностей. Так исследования Ю.А. Гончаровой, О.А. Рогачевой, отмечают инструментальный характер ориентационной системы студентов, несоответствие между терминальными и инструментальными ценностными ориентациями молодёжи [37,130]. В свою очередь М.А. Давыдова считает, что такое противоречие ориентаций носит временный характер и свидетельствует только о процессе формирования ориентационной системы [40]. Тем не менее, существующие у молодёжи конфликты ценностных ориентаций проявляют себя в неуверенности при выборе профессии, в проблемах поиска работы - на этапах, которые определяет дальнейший карьерный рост.

Анализируя результаты исследований А.Л. Темницкого, Д.И. Ткачева, Н.Е. Тихоновой, В.А. Волокитиной, Ю.А. Гончаровой, можно сделать вывод, что причинами смещения ориентаций на познание, интересную работу в сторону инструментальности являются [24,37,177,180,181]:

- материальная мотивация труда;
- страх безработицы;

- опасение депрофессионализации, вызванной технологическим прогрессом;

- Преобладание целерациональности в социальных отношениях.

Ввиду того, что наблюдаемые явления, порождая конфликт ориентаций, негативно влияют на структуру личности, на её карьеру, нельзя не согласиться с А.Л. Темницким, который приходит к выводу, что терминальная по содержанию ценность труда нуждается в "восстановлении в правах" [177]. Исследование В.А. Ядова показывает, что ориентация на интересную работу, на профессиональную деятельность повышается от содержательного и творчески насыщенного труда [207]. Таким образом, моральная удовлетворенность трудом является главным стабилизатором структуры ценностных ориентаций личности. Однако, по данным исследования А.Л. Темницкого, кризис терминальных ценностей в России требует вмешательства государственной власти, потому что проходит тяжелее, чем в других странах мира [177].

В итоге проведенный анализ показывает, что, во-первых, карьерный рост определяется соотношением терминальных и инструментальных ориентаций в структуре личности. Во-вторых, терминальные ценностные ориентации должны доминировать. В-третьих, конфликты ценностных ориентаций могут быть связаны с трансформациями ценностей, которые в свою очередь зависят от социальной, культурной, экономической обстановки в обществе. Поэтому устранить подобный конфликт не всегда в силах личности, проблема устраняется централизованно.

Всё вышесказанное позволяет сделать вывод, что в карьере отражается результат взаимодействия личностных, профессиональных качеств человека, особенностей социальной среды. Исходя из этого, при исследовании параллельных взаимосвязанных процессов, карьерного роста и развития ценностных ориентаций личности, важно определить содержание терминов "карьера" и "карьерный рост", возможные направления развития личности на пути к профессиональному успеху, влияние процесса и результатов

карьерного роста на общество, личность, а также дифференцировать этапы развития карьеры.

1.2. Карьерный рост в профессиональном самоопределении

Как было отмечено в первом параграфе, ценностные ориентации, образуя основу отношений с обществом, являясь индикатором успешного распознавания интересов и, регулируя поведение личности, определяют процесс принятия решений на разных этапах карьеры и участвуют в подборе личностных стратегий карьерного роста. Таким образом, ценностные ориентации являются предпосылкой трудового поведения и находят отражение в деятельности человека. Для уточнения категориального аппарата важно учитывать, что с течением времени, развитием социальных, культурных, экономических условий общественных отношений, смысловая нагрузка понятия "карьера" претерпевала изменения.

С развитием рыночных отношений, бурного роста экономики США и Европы эволюционируют межличностные отношения, что проявляется в возникновении конкуренции, мобильности. Эти процессы на рубеже XIX-XX веков охватывают как крупные фирмы и организации, так и частных предпринимателей. Именно по этой причине первые исследования карьеры проводились в сфере государственной службы, предпринимательства. Ввиду того, что основой мобильности является личностное поведение с различным набором стремлений и убеждений, исследователи начинают проецировать карьеру на другие сферы деятельности человека. Таким образом, уже к концу 70-х гг. прошлого столетия западные страны уже получали результаты от внедрения методов развития карьеры [102].

В СССР исследования понятийного аппарата, факторов, методов карьерного роста начались только в конце XX в. Контекст данного исследования началом этого выделяет принятие СССР западноевропейских ценностей и нормализацию политических, экономических и культурных отношений. В результате "карьера" после долгих запретов начинает

привлекать внимание науки и общества. Следует отметить, что результаты исследований отечественной и зарубежной науки не могут подтверждать друг друга. Это обосновывается в первую очередь тем, что страны относятся к разным культурно-историческим типам цивилизации. Во-вторых, отечественная наука менее опытна в изучении "карьеры". В связи с этим, в сознании людей, которые в большинстве случаев вынуждены самостоятельно формировать свою профессиональную жизнь в обстоятельствах быстро развивающегося мира, не существует четкого осознания сущности "карьерного роста" и его отличительной структуры. По этой причине для решения задачи исследования важно определить содержание понятий "карьеры" и "карьерного роста", закладываемое основоположниками, и актуализировать его, учитывая процессы развития ценностных ориентаций личности.

Несмотря на то, что труды Ф. Тэйлора конца XIX – начала XX вв., посвященные научной организации труда, не дают определения "карьеры", они построены на концепции: личность надо развивать до максимально доступной ей производительности и максимального благосостояния. Таким образом, Ф. Тэйлор формулирует цели и средства создания карьеры [187].

Позднее (в 1910-1914 годы) М. Вебер характеризует "карьеру", но только при описании профессиональной карьеры чиновников в бюрократических органах и как объективно заданный и спланированный организационный процесс вертикального перемещения по ступеням управленческой иерархии, зависящей с одной стороны от квалификации (технических навыков) и компетенции, с другой стороны – от стажа работы в организации [22].

Анализ работы П. Сорокина позволил увидеть тенденции к оформлению понятия "карьеры". Они содержатся в анализе категории "социальная мобильность", которая представляет собой любой переход индивида из одной социальной позиции в другую. В отличие от М. Вебера П. Сорокин выделяет каналы не только вертикальной, но и горизонтальной

мобильности, внутри которых функционируют социальные фильтры, "лифты", "социальные элеваторы" (школа, образование, опыт работы в обществе). Помимо этого, внутри общества П. Сорокин выделяет механизм "сита", который просеивает индивидов и определяет им место в обществе для последующей деятельности. "Ситом" могут быть семья, армия, Церковь, школы, политические, профессиональные организации [164]. Таким образом, социолог создал двухмерную модель карьерного роста с регулирующими стартовыми и последующими механизмами, социальными фильтрами, обозначая принципы их действия.

Главным образом западные исследователи второй половины XX в. карьерой называют последовательность этапов развития, порядок работ, выполняемых личностью. Тем не менее, каждый автор уникален в определении свойств, границ, в которых происходят эти процессы. Г.Виленский называет движение индивидов по иерархии престижности институализированным, воспроизводимым и предсказуемым процессом [217]. В то время как Дж. Гринхаус определяет временными границами карьеры период трудоспособности [212], а Д. Сьюпер связывает карьеру с этапами всей жизни [215].

В последующем, в 1900-1960-е, после подъема экономики США, темпы вертикальной карьеры достигали максимума, что побудило М. Артура, Д. Холла и других ученых расширить определение карьеры, включая в неё понижение в должности, утрату дохода, перемещение в рамках одной организации, переход в другую компанию, работу в условиях свободного найма [208]. Таким образом, горизонтальная социальная мобильность (по П. Сорокину) нашла отражение в детерминации термина "карьера".

В 1950-1960-х годах появляются концепции, описывающие карьеру структурными моделями, например, "лестницами". Эти идеи позволили С. Барли актуализировать термин "карьера"[208].

Также опыт западных исследователей, среди которых Е. Хьюз, Г. С. Беккер, И. Гофман, не только показывает карьеру как историю

профессиональной жизни менеджеров, предпринимателей, но и содержит инструменты соотнесения положения индивида с социальным порядком, что применяется в анализе девиантного поведения и описывается как моральная (духовная) карьера [210,211,213].

При анализе карьеры как процесса роста опыта и ответственности Д.М. Иванцевич делает возможным выделить карьеру домохозяйки, матери, переменных и сезонных рабочих [62].

Предпосылкой для формулировки термина "карьера" в отечественной науке служит определение С.Л. Рубинштейна "жизненного пути личности", он утверждает, что это процесс, в котором человек посредством объективных продуктов своего труда претерпевает развитие не только умственное, но и личностное [134].

В то время как, А.И. Кравченко анализирует "текучесть кадров", (переход работающих с одного предприятия на другое, увольнение по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины, в связи с призывом в армию, болезнью, выходом на пенсию) соотнося трудовую деятельность с категориями социальной мобильности [80].

Тем не менее, как утверждают многие исследователи, а именно Дж. Л. Гибсон, В.И. Добреньков, Н.И. Дряхлов, В.В. Щербина, В.В. Травин, А.И. Турчинов, Ю.Г. Одегов, А.Я. Кибанов, А.И. Кравченко, только термин "карьера" передает точный смысл поэтапного развития личности, определяя результирующий статус, и предполагает комплексное рассмотрение, объединяя философские, социологические, экономические знания [33,68,81,108,166,172,185,188]. Тем не менее, авторы, детерминируя карьеру, по-разному описывают сферы проявления карьеры, её участников, критерии оценки успешности.

Анализ точек зрения исследователей термина "карьера" показывает, что В.И. Добреньков и В.Л. Романов, описывающие природу развития и результатов карьеры, не ограничиваются трудовой деятельностью. В.И. Добреньков аргументирует, что развитие затрагивает не только

профессиональную и должностную, но также семейную и досуговую сферы жизни [166]. В.Л. Романов дополнительно обосновывает связь результатов карьеры с социальной сферой [188].

Тем не менее, анализ показал, что определение В.И. Добренькова не содержит цели карьеры как процесса, который подлежит планированию. В свою очередь В.Л. Романов, детерминируя карьеру, указывает только на успешность процесса, в то время как карьера не всегда активно развивается и приводит к совершенствованию.

Попытку объяснить роли участников трудового процесса в карьере предприняли Н.И. Дряхлов, В.В. Травин и В.А. Дятлов. Н.И. Дряхлов отмечает необходимость личного участия человека в карьере [172], В.В. Травин и В.А. Дятлов приходят к выводу, что карьера всегда регулируется потребностью предприятия, тем самым указывают на преобладание корректирующей роли работодателя над стремлениями сотрудника [185]. Таким образом, определение В.В. Травина и В.А. Дятлова отличается от других, так как в нём строго констатируется факт ограничения развития карьеры и не указывается на то, что карьера - это процесс, требующий целеполагания и оценки результатов.

Отличительной чертой определения карьеры, данного А.Я. Кибановым, является материальная составляющая [69]. С другой стороны, профессиональный рост, либо реализация другой ценностной ориентации личности могут быть более актуальными. Анализ работ А.Я. Кибанова показывает карьеру только как инструмент достижения славы, увеличения вознаграждения. На данный момент развития общества этой цели недостаточно в процессе формирования карьеры и поэтому можно сделать вывод: смысл карьеры более обширен и подразумевает также "нисходящее движение по служебной лестнице или развитие профессиональных способностей на постоянно занимаемой должности" [138, с.122]. Аналогичную позицию занимает и М.Р. Льюис, рассуждая о возможности

совершенства личности в организационной или профессиональной иерархии, даже при смене места работы или сферы деятельности [33].

А.И. Кравченко и Ю.Г. Одегов, формулируя понятие "карьеры", описывают все обязательные ее атрибуты, указывают на субъективность оценки ее успешности, но только Ю.Г. Одегов считает возможным изменение ценностных ориентаций и мотивов [81,108]. По этой причине можно сделать вывод, что в силу полноты смысловой нагрузки понятие, данное Ю.Г. Одеговым, может служить базовым для многих исследований.

Анализ работ отечественных и зарубежных авторов позволил увидеть абсолютные противопоставления. Согласно западным концепциям, руководителем карьеры выступает личность, межорганизационные перемещения личности являются не только рекомендациями, но и нормой. В это время многие отечественные исследователи присваивают ключевую роль работодателю, а не работающему, считают приоритетными качествами профессиональные, а не личностные, увольнение относят к социальной мобильности, не конкретизируя связь с карьерой. Причиной такой разницы можно выделить обстоятельства, при которых проходило формирование понятия "карьера": развитость западных стран; противоположный опыт советского времени, когда к карьере относились негативно, человек выбирал профессию и место её реализации на всю жизнь, работал ради общества, а кадровые перемещения были в обязанностях партийных комитетов. Современная же тенденция демонстрирует не управленческие регуляторы, как ключевые факторы, определяющие трудовое поведение, а ценностные ориентации личности.

Анализ изученной литературы показывает: многие авторы, характеризуя "карьеру" как развитие, повышение квалификации, продвижение вперед, говорят о "карьерном росте". Такая характеристика не согласуется с настоящими условиями развития карьеры, её результатами, поэтому представляется возможным выделить карьерный рост как прогрессивный процесс только одной из моделей описания или создания

карьеры. Таким образом, можно сделать вывод, что карьера определяется через призму предстоящих событий на трудовом этапе социализации личности, или, с ретроспективной точки зрения, как результат трудового поведения человека.

Карьерный рост связан с разными областями социализации личности, требует постановки цели, развития, оценки результата, определения критериев такой оценки. Ввиду того, что "карьерный рост" является ключевым термином данного исследования, актуально выделить сформулированное исследованием определение карьерного роста.

Карьерный рост – это движение к успеху, определяемое потребностями, интересами, ценностными ориентациями и сопровождающееся развитием навыков и способностей, повышением квалификации, появлением новых возможностей. Карьерный рост предполагает перемещение в разных направлениях по нескольким иерархиям (служебной, социальной, духовной). Например, повышению по служебной иерархии может сопутствовать нисходящее движение по духовной иерархии. Таким образом, карьерный рост включает в себя не только положительные изменения, но и горизонтальные, и нисходящие вертикальные.

Согласно данному авторскому определению, карьерный рост не ограничен конкретной профессиональной деятельностью, карьеру моделирует личность, которая самостоятельно ставит цель и задаёт критерии успеха. Такая формулировка карьерного роста предполагает в его процессе изменение личностных характеристик, которые влияют на развитие ценностных ориентаций.

Для создания полного образа карьеры представляется целесообразным обратить внимание на важные общественные функции карьерного роста, которые оказывают действие как на отдельного индивида, так и на общество. С.В. Офицеров формулирует конкретный перечень таких функций (см. рис. 1.2.1) [112]. Анализ литературы по проблеме исследования показывает, что как процесс, так и результат карьерного роста по-разному воздействует на

социум, на предприятие и на личность. Помимо этого контекст данного исследования отделяет личностные характеристики от профессионально-должностных. В связи с этим предложенные С.В. Офицеровым функции карьерного роста можно классифицировать (см. рис. 1.2.1).



Рисунок 1.2.1. Функции карьерного роста

Как уже отмечалось, трудовое поведение определяется ценностными ориентациями личности. Указанные функции позволяют сделать вывод о существовании обратной связи, а именно о влиянии карьерного роста на ценностные ориентации. В частности, гуманистическая функция, определяя социальное самоутверждение индивида, воздействует на проявление его свободы. В то время как функция личностной самореализации способствует совершенствованию человека, функция ресурсной оптимизации позволяет эффективно использовать новые возможности и способности. Уверенность в себе и в своём положении находится под влиянием функций социальной безопасности и социального оптимизма. Степень уважения определяется функциями социального признания и самоуважения.

Таким образом, непосредственно воздействующие на личность функции карьерного роста (личностные и профессионально – должностные)

являются значимыми в вопросах выбора стратегий карьерного роста, так как они определяют потребности и устремления личности с точки зрения её профессиональной самореализации. Функции, распространяющие свои действия на личность косвенно через предприятие и социум, значимы при решении более глобальных вопросов.

Как видно из рисунка 1.2.1., функции могут быть зафиксированы в нескольких категориях в зависимости от конкретного их проявления на практике. Например, индивид посредством карьерной функции личностной самореализации получает возможности, которые в зависимости от его ценностных ориентаций могут быть использованы им не только при выполнении должностных обязанностей, но и при социальном взаимодействии с другими членами общества. Таким образом, такие функции, которые воздействуют на человека и в личностном, и в профессионально-должностном аспектах, определяют процесс его профессиональной самореализации.

Эффективность реализации функций карьерного роста не всегда может быть положительной, это определяется свойствами субъекта, на который воздействуют функции, - стремления человека, уровень развития общества, размер предприятия. В частности, активное проявление селективной функции, которая формирует элиту общества, может привести к ещё большему стиранию среднего класса, объём которого увеличивается не так значительно, согласно данным последних исследований "Левада-центром", ВЦИОМ, РАНХиГС и заключениям Н. Кащеева, В.В. Локосова, Т.М. Малеевой, А.О. Тындык, А.Я. Бурдяк, О.Н. Петрушенко [68,95,110,121]. Уменьшение среднего класса является показателем изменения социально-экономических отношений в обществе, что образует область первичных условий формирования личности и развития ценностных ориентаций.

Подобным образом может действовать и функция организационного развития, которая при создании импульса обновления предприятия, особенно с большим количеством подразделений и руководящим составом, способна

привести к изменениям в области реального поведения, условий реализации ценностных ориентаций. В результате любая личность может оказаться в ситуации ценностно-ориентационного конфликта.

Функции властных полномочий и управленческого воздействия иногда опасны для развития личности, потому что требуют большой ответственности, четкого осознания цели и изменения карьеры и применения новых более сложных инструментов.

Действие гуманистической функции, позволяющей выражать свободу личности, и функции личностной самореализации целесообразнее ограничивать нравственными аспектами и другими нормами культуры для сохранения благополучия как личности, так и группы людей.

Следовательно, любая функция карьерного роста способна вмешаться в процесс развития ценностных ориентаций, что приведет к трансформациям личности и общества.

В исследовании показано, что не все функции действуют на протяжении карьерного пути человека. Это может зависеть как от самой личности (от её способностей, возможностей, желаний и ценностных ориентаций), так и от организаций, где она осуществляет свою карьерную деятельность. Как показывает анализ, функции карьерного роста могут проявляться на каждом карьерном этапе по-разному. Это определяется поведением личности, её стремлениями, а также зависит от организации (характера её основной деятельности, масштаба, политики). Например, наиболее ярко показывают себя функции социальной мобильности и статусного изменения, когда личность находит работу, увольняется, претерпевает повышение или понижение в должности. Работа селективной функции, которая выделяет лучших и формирует элиту, очевидна после повышения или понижения человека в должности, личного самосовершенствования. Изменение функции властных полномочий проявляется после повышения или понижения в должности.

Анализ списка функций карьеры показывает, что создание карьеры это сложный процесс и, как утверждает А.И. Турчинов, занимает много времени. Карьера имеет свои этапы: выбор, рождение, развитие и угасание [188]. Проведенный анализ социологической литературы показал, что и относительно периодизации карьеры существуют альтернативные взгляды, резюмирование которых раскрывает необходимость разработки моделей развития ценностных ориентаций в карьерном росте.

Так И.А. Давидюк придерживается мнения, что личность в своей профессиональной карьере проходит следующие стадии: первичное обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку индивидуальных профессиональных способностей и уход на пенсию (см. рис. 1.2.2) [39]. Также уделено внимание тому, что эти этапы человек может проходить последовательно, как в рамках одной организации, так и в разных организациях.

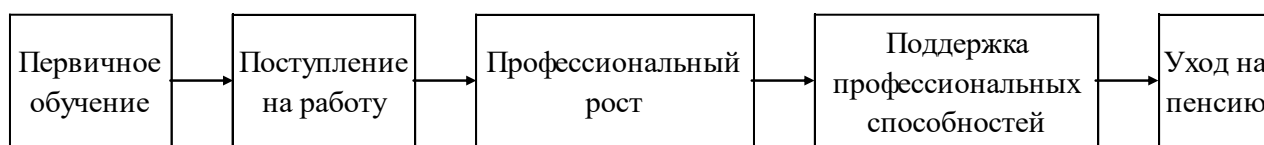


Рисунок 1.2.2. Стадии развития по И.А. Давидюк

С одной стороны, можно прийти к выводу, что в концепции присутствуют все этапы трудовой карьеры, но, с другой стороны, в целях моделирования и личностного стратегического планирования карьерного роста данные этапы представляют собой только завершение более конкретных ступеней. Например, получение профессионального образования - это результат выбора человеком его будущей деятельности. Как показали исследования международной компании Begin Group, старшеклассник, достигнув 15 лет, задумываясь о будущей профессии, руководствуется ценностными ориентациями - "репутацией", "достижением" (согласно уточненной теории базовых индивидуальных ценностей Ш. Шварца [190]). В это время он соизмеряет свои возможности, старается определить своё призвание, изучает спрос на рынке труда, престиж различных профессий,

посещает курсы профессионального ориентирования [111]. Это позволяет сделать вывод, что процесс выбора профессии выделяется отдельным этапом в карьере, так как в это время цели, задачи, инструменты у личности другие, нежели во время получения профессионального образования.

Соответственно, как выбор профессии предшествует профессиональному образованию¹, так представляется и целесообразным обособить этап поиска работы от поступления на работу, а профессиональное обучение¹ от повышения квалификации. Разделение последних двух пунктов обосновывается тем, что эти этапы имеют разные цели, а личность в процессе их достижения может руководствоваться различными ценностными ориентирами. Более того, такая схема предполагает необязательное окончание краткосрочного обучения квалификационным экзаменом. Тем не менее, справедливым будет замечание, что только прохождение обоих этапов может свидетельствовать о профессиональном росте личности.

Этапы карьеры не всегда характеризуются только профессиональным ростом, возможен и регресс. Такая ситуация может произойти, если человек периодически не повышает квалификацию. Таким образом, при быстрых темпах развития технологий и обновления информации настоящий уровень квалификации личности понижается за счет увеличения требований и несоответствия новым стандартам. По этой причине представляется возможным сделать заключение о том, что завершение карьеры чаще происходит в условиях квалификационного регресса или самостоятельной поддержки профессиональных способностей. С одной стороны, для работодателя направление на профессиональное обучение человека перед увольнением является нерентабельным. С другой стороны, личностные цели окончания карьеры и цели повышения квалификации противоречивы.

¹ Терминология согласно ст.2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»

Следовательно, перед уходом на пенсию профессиональный рост (как этап карьерного роста) не является целесообразным.

В связи с вышеописанным можно предложить корректировку первоначального варианта профессиональных стадий по И.А. Давидюк в модернизированный вариант (см. рис. 1.2.3), который учитывает цикличность этапов профессионального роста. Более сложная структура данных карьерных этапов обусловлена постановкой на каждом из них различных целей, задач, методов профессионального развития, столкновением различных ценностных ориентаций.

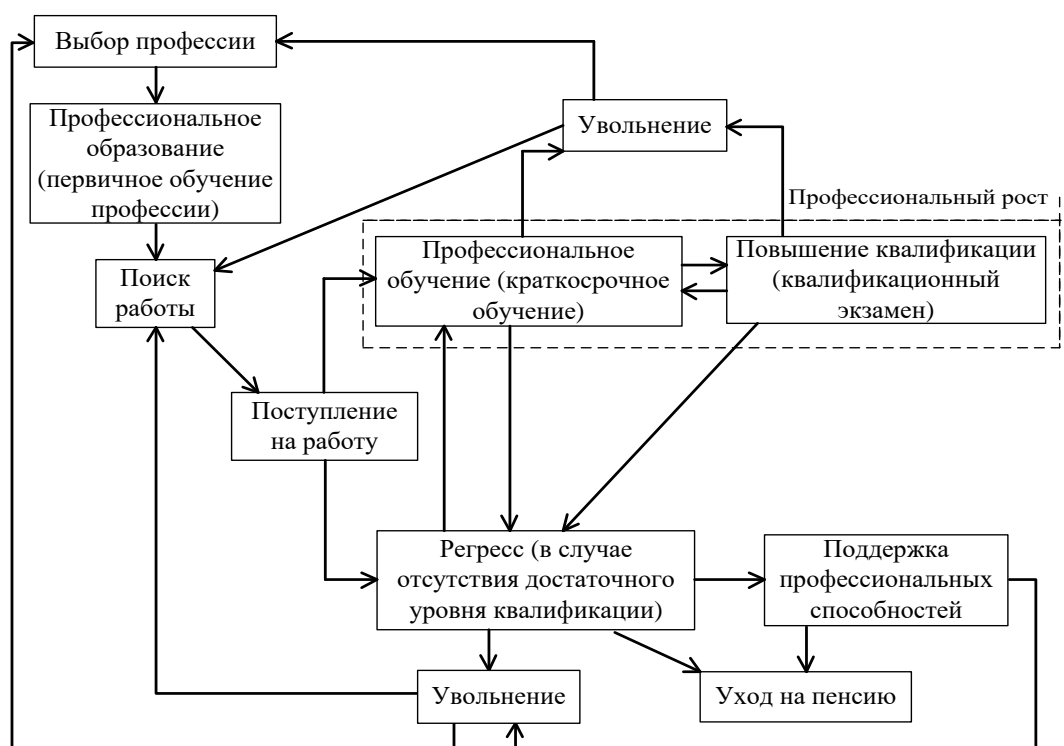


Рисунок 1.2.3. Модернизированный вариант карьерного развития

Л.Г. Гарипова, исследуя карьеру женщин, выбирает началом карьерного пути первое трудоустройство, пропуская выбор профессии, первичное обучение и поиск работы [31]. Возможно, не для всех исследований такая концепция применима, так как процессы выбора личностного призвания, стажировок, поиска работы содержат в себе исходные данные для моделирования последующих этапов карьеры.

Эту информацию нельзя оставить без внимания в целях получения более точных результатов. Подобными исходными данными могут быть

количество собеседований, число отказов во время собеседований, престижность учебного заведения, выпускником которого является личность, причина выбора специальности, по которой человек трудоустраивается, - всё это имеет непосредственную связь с ценностно-ориентационным аппаратом личности.

Многие ученые, такие как А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, А.И. Кравченко, Ю.Г. Одегов, А.И. Турчинов, В.В. Травин, В.А. Дятлов в своих работах выделяют более конкретную периодизацию карьеры, основанную на возрастной составляющей [47,69,81,108,185,188]:

- Предварительный этап (до 25 лет) - учеба, поиск подходящей сферы деятельности, смена места работы.
- Этап становления (до 30 лет) - формирование квалифицированного специалиста.
- Этап продвижения (до 45 лет) – повышение квалификации, продвижения по карьерной лестнице.
- Этап сохранения (до 60 лет) – достижение максимального уровня квалификации.
- Этап завершения (до 65 лет) – подготовка к пенсии, возможный поиск работы для пенсионного периода.
- Пенсионный этап (после 65 лет) – реализация нового вида деятельности.

А.И. Турчинов советует учитывать возраст, так как он влияет на карьеру человека, на его профессиональный уровень, позволяет целенаправленно использовать технологию сознательного формирования карьеры. С таким подходом нельзя не согласиться, так как возраст является одним из факторов, который определяет потребности человека, процесс формирования навыков, что, как уже отмечалось, образует область индивидуального сознания личности и участвует в процессе развития ценностных ориентаций.

С одной стороны, представленная периодизация выходит за рамки пенсионного возраста, установленного текущим законодательством, с другой стороны, согласно большому количеству исследований, авторами которых являются Центр изучения пенсионной реформы, В.Н. Салин, И.Ю. Глебова, Т.А. Долбик-Воробей, А. А. Ермолина, О. В. Синявская, Е. С. Любушина, Ю.В. Сониная, М.Г. Колосницына и др. уровень занятости пенсионеров растет [49,155,156,162]. Таким образом, указанные выше этапы карьеры описывают современную тенденцию вовлеченности пенсионеров в трудовую деятельность.

Итак, можно сделать вывод, что сознательное формирование карьеры может начаться в любом возрасте и в любом социальном положении, поэтому достойное право на существование имеют концепции, которые не имеют возрастную составляющую, однако более глубоки по содержанию. Е.Г. Молл придерживается принципа планирования от цели к средствам и принципа долгосрочного планирования с последующей конкретизацией, так как согласно её концепции полный цикл, состоящий из пяти шагов (см. рис. 1.2.4), должен повторяться [102].

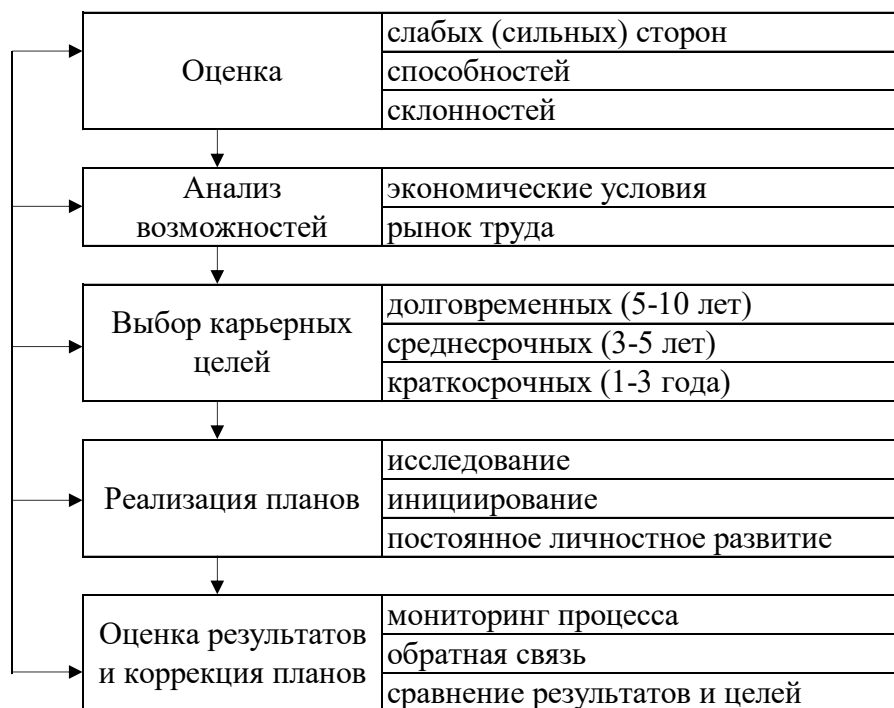


Рисунок 1.2.4. Пять шагов планирования карьеры [102, с.301]

Позиция Ю.Г. Одегова согласуется с принципами Е.Г. Молл. А именно, Ю.Г. Одегов подчеркивает важность учета в формировании карьеры процессов оценивания, выбора и достижения (см. табл. 1.2.1) [108].

Таблица 1.2.1

Этапы планирования карьеры

Этап	Содержание этапа
1.Выбор карьеры	Изучить сильные и слабые стороны. Определить интересы. Выявить потребности.
2.Выбор организации	Определить: Соответствие организации потребностям личности, Расположение организации, Наличие рабочих мест, Выплачиваемое вознаграждение, Возможности роста.
3.Ориентация	Изучить: Место, занимаемое работой в организации, Вклад организации в благосостояние общества, Существенная информация об организации.
4.Обучение	Принять участие в стажировке, курсах, связанных с работой.
5.Руководство	Получить информацию об успехах в работе. Рассмотреть возможность перевода на более сложные работы.

Как видно, в его концепции нет этапа выбора карьерных целей и срока их осуществления, но, тем не менее, Ю.Г. Одегов рекомендует планировать карьеру не менее чем на пять лет и не более чем на 10 лет, "так как адаптация к новой должности (особенно руководящей) происходит через 2-5 лет, а через 10 лет могут существенно измениться условия труда" [108, с.719].

Также отмечают очень важным этапом в планировании карьерного роста изучение карьерного потенциала А.И. Кравченко и И.О. Тюрина. Социологи отмечают необходимость правильной оценки собственных навыков и деловых качеств в целях получения более адекватной информации о себе, о собственных силах, слабостях и недостатках [81].

Помимо этого, авторы концепций сходятся в том, что при следовании таким стратегиям необходимо совмещать профессиональную и внутриорганизационную карьеры, устранять карьерные тупики, демонстрировать качественный и эффективный труд, профессиональную

компетентность, эрудицию, а также и психологическую пригодность к требуемой производственной деятельности [81].

Анализ концепции долгосрочного планирования Е.Г. Молл и подобных рекомендаций Ю.Г. Одегова позволил увидеть недостатки, которые объясняются отсутствием массового потребителя. Подобное связано:

- с нежеланием человека самостоятельно строить громоздкие лабиринты карьеры (44% россиян испытывают потребность в руководстве, и лишь 50% россиян трудолюбивы[191]),

- с отсутствием возможностей по причине нехватки времени (54% россиян имеют свободного времени только пару часов каждый день, 25% - только выходные, 16% - вообще не имеют, при этом свободное время тратится у 25% россиян на просмотр телевизора, 15% на семью[191]),

- с отсутствием достаточного уровня образования (уровень подготовки 16% российских вузов является сильным, 44% средним, 24% ниже среднего. 16% слабым [66]),

- с отсутствием финансовых возможностей для того, чтобы воспользоваться услугами агентств, занимающихся карьерным развитием (Анализ исследования рынка коучинга показывает, что средняя стоимость индивидуальной коуч-сессии для одного человека составляет 4600 рублей и может достигать до 15000 рублей. Коуч-сессия в организации может стоить до 35000 рублей. Стоимостной диапазон корпоративного дня коуча составляет 12000 - 190000 рублей [76]).

Таким образом, сегодня, когда личность с целью экономии материальных и временных ресурсов окружает себя только функциональными средствами, привлечение интеллектуальных возможностей заинтересованной личности является не самым практичным способом формирования карьеры. Актуальнее создать четкий алгоритм оценки всех личностных параметров, связанных с карьерным ростом, оптимизировать процессы взаимодействия ценностных ориентаций с карьерным ростом, автоматизировать процессы оценки и оптимизации.

Этапы формирования карьеры, выделенные Е.В. Охотским, базируются на опыте прохождения нескольких ступеней карьерного пути (см. табл. 1.2.2) [189]. Следовательно, такой шаблон действий является вторичным.

Таблица 1.2.2

Концепция формирования карьеры по Е.В. Охотскому

Этап	Содержание
1. Анализ достижений	Оценка пройденного этапа: <ul style="list-style-type: none"> • изменение личностных, профессиональных качеств; • изменение в отношениях с руководителями и коллегами; • влияние внутренних и внешних изменений на результативность работы; • изменение должностного положения, объем полномочий, материального уровня; • ошибки в служебной тактике и их причины.
2. Уточнение карьерных инструментов и определение основных ближних целей	Оценка стремлений личности, возможностей карьерного роста, требований работодателя, социальной сферы и временного ресурса.
3. Развитие карьерных ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> • развитие личностных способностей; • пополнение арсенала знаний; • развитие конкурентоспособности индивидуального способа деятельности; • расширение служебных связей; • укрепление здоровья.
4. Освоение карьерной среды	Освоение должности, выход за пределы должностных требований – освоение элементов деятельности смежных и вышестоящей должностей.

Анализ концепций Е.В. Охотского даёт возможность сделать вывод, что, несмотря на вышеуказанный недостаток, стратегия удобна в реализации, так как в ней проявляется комплексный подход по отношению к индивиду и его развитию, - личностный, профессиональный, социальный, общественный. Необходимость применения такой стратегии затрагивает и обратную сторону карьерных взаимоотношений, а именно - участие работодателя в карьерном развитии работающих. Несмотря на то, что первые три ступени человек может пройти самостоятельно (без административного вмешательства) или в фирме, не проводящей активную политику управления карьерой персонала;

осуществление же четвертого этапа находится в компетентности работодателя.

Важно подчеркнуть, что поскольку с развитием персонала предприятие модернизируется, становится устойчивым к рыночным переменам, то участие в реализации подобных стратегий не только в компетентности, но и в интересах работодателя. Так, компания Beyond Petroleum предлагает уже на протяжении многих лет работающим четырехфазную программу развития: самооценка, постановка цели, планирование карьеры и стадия осуществления [216].

Не согласна с подобным подходом О.В. Жуковская, подчеркивая активную и приоритетную позицию индивида в проектировании своей профессиональной карьеры [50]. С одной стороны, с таким мнением можно согласиться, так как только сама личность знает свои ценностные ориентации, но с другой стороны, решать вопросы формирования карьеры рациональнее вместе с работодателем, так как в большинстве случаев он принимает последнее решение. В любом случае, личность начинает самостоятельное формирование карьеры ещё до трудоустройства, например, как уже отмечалось, в выборе профессии, изучении рынка труда, поиска работы.

Детальное планирование карьеры важно во всех социальных аспектах развития личности, но, как показывают исследования, для большинства людей карьера – это набор случайных событий [108].

Тем не менее, определение четких целей карьеры, критериев измерения её успеха, осознание необходимости профессионального изменения, признание обязанности контроля всех последствий на каждом из многочисленных этапов её развития, готовность сотрудничества с руководством в вопросах анализа текущего состояния карьеры и решения проблемных ситуаций взаимосвязаны с развитием личности, её приоритетами, убеждениями, ценностными ориентациями, которые подвержены трансформациям в условиях быстро развивающегося мира. По

этой причине представляется возможным сделать заключение, что для эффективного развития личности, для достижения карьерных целей, оптимальным является наблюдение за развитием карьеры, за изменениями ценностных ориентаций на её этапах, осознанная реализация карьерных стратегий как стержня всей карьерной модели. Всё это определяет результат трудового этапа социализации личности, что и делает оценку взаимосвязанного влияния развития ценностных ориентаций и карьерного роста немаловажной.

1.3. Трансформация ценностных ориентаций в процессе карьерного роста

Ценностные ориентации как динамические установки, как предпочтения человека, не только показывают отношение личности к себе, к ближнему окружению, к миру, но и "рассматриваются в единстве с деятельностью, в которой они реализуются" [53, с.224]. Следовательно, ценностные ориентации подлежат анализу как факторы, которые обуславливают карьерный рост, как инструменты оценки развития человека как личности и как профессионала. В свою очередь карьера как вектор движения или как результат сознательной деятельности, во – первых, отображает ценностные ориентации, во – вторых, влияет на преобразование, трансформацию ценностных ориентаций личности.

Учитывая, что трудовое поведение человека на этапах карьерного роста чаще представляет собой рациональное социальное действие (по теории М. Вебера), можно сделать вывод, что профессиональная, карьерная деятельность нередко зависит от набора ценностных ориентаций личности. Сам М. Вебер предлагал рассматривать ценности и ценностные ориентации как общетеоретическую платформу для решения самых разнообразных вопросов [41]. Карьера также входит в круг этих вопросов, и развитие деловых отношений, профессионализм, предпринимательский дух М. Вебер связывает с духовными ценностными категориями (трудолюбием,

бережливостью, аскезой, отказом от политической деятельности и власти), совокупность которых зависит от вероисповедания [21,163].

Также и В. Томас, Ф. Знанецкий, описывая "ситуацию в профессиональной деятельности индивида", называют её набором личностных установок (на общественные ценности) для осуществления деятельности, для её планирования и оценки результатов [182]. В соответствии с этим, определенный карьерный этап демонстрирует те ценностные ориентации личности, которые обуславливают карьеру не только в настоящий момент, но и в будущий, являясь детерминантами результативности.

К выводу о влиянии карьеры на ценностные ориентации приходят З.И. Файнбург, М. Рокич, В.А. Ядов, А.А. Ручка когда называют труд, человеческую практику основным источником личностного отношения к общественным ценностям [135].

Исследования конца XX в., проводимые В.А. Матусевичем и В.Л. Оссовским, называют ценностные ориентации основными компонентами механизма регуляции выбора профессии [36].

Таким образом, вековой научный зарубежный и отечественный опыт демонстрирует неоспоримое взаимное влияние карьеры и ценностных ориентаций, воспроизводство ценностных ориентаций на всех этапах карьерного роста.

Ключевые события в карьере могут заканчиваться с определённой вероятностью как с успехами, так и с неудачами. По этой причине, как показывает диссертационное исследование, целесообразно сформулировать карьерную цель, установить сроки её достижения, а также верно подобрать средства и методы достижения цели. Помимо этого Г.Е. Зборовский и Е.А. Шуклина отмечают, что в карьере, на рынке труда "необходимо учитывать ценностно-нормативные характеристики субъектов рыночных отношений в сфере труда и образования" [55, с.19]. Следовательно, для личности, как субъекта таких отношений, оптимальным является выбор такого образца

трудового поведения, который преобразует ресурсы, мотивы, условия деятельности согласно ценностным ориентациям.

Прежде всего, при постановке карьерной цели С.В. Офицеров советует стыковать личностные ориентации с направлениями карьерного развития, которыми являются должностное продвижение, профессиональный рост, решение профессионально – производственных проблем или добросовестное выполнение профессионального долга [112].

Между тем, цели профессионального стремления не всегда состоят в простой реализации ценностных ориентаций, связанных с их достижением [113]. Люди хотят найти определенную работу, занять определенную должность, достичь профессионального успеха, который является субъективной и вторичной категорией, её же превосходит возможность развития личности в других направлениях (планирование семьи или забота о родителях, улучшение здоровья, материальное благополучие, удовлетворение тщеславия). В связи с этим профессиональный успех может иметь более глубокое содержание. Такого мнения придерживаются также А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов [69,108].

Поэтому конкретизация цели, сопоставление первоначально поставленной цели с полученным результатом на каждом этапе карьерного роста может предупредить ценностно-ориентационный кризис. Проблема данного исследования основой конкретизации выделяет ценностные ориентации, так как именно они трансформируются под влиянием специфических условий, созданных этапом карьерного роста, и претерпевают неизбежные коллизии в процессе своего развития.

Первым этапом в карьере является выбор профессии. Принимаемые на данном этапе решения обуславливают дальнейшее развитие карьеры. Группировка видов деятельности, профессий согласно ценностным ориентациям, по мнению А.Г. Здравомыслова, затруднительна. Ввиду того, что функционирование ценностных ориентаций является сложным процессом, составить определенный список конкретных профессий с

указанием реализуемых ценностных ориентаций в этих деятельности - процесс трудоёмкий [60].

Таким образом, соотнесение ценностных ориентаций с возможными видами профессиональной деятельности является личным делом каждого, кто столкнулся с подобным выбором. И, как считает Т. Парсонс, умение выбирать между возможностями занятия тех или иных ролей уже демонстрирует развитость ценностных ориентаций, которые усвоились в процессе социального обучения [113].

Д.С. Круглова, А.И. Кравченко, Д.Л. Константиновский видят в высоком уровне образования не только следствие непротиворечивой ценностно-ориентационной деятельности, но и отличный инструмент при создании профессиональной карьеры, при стремлении на руководящую должность, при создании карьеры в бизнесе, политике, культуре [75,72,83]. По результатам исследований и З.Т. Голенковой и Е.Д. Игитханян в России хорошему трудоустройству способствует в первую очередь образование, профессиональная подготовка, а затем уже дружеские и родственные связи, финансовые возможности, в том числе начальный капитал [35].

С другой стороны, согласно исследованию RLMS-HSE, около 60% работающих в российской экономике, до трети которых имеют высшее и среднее профессиональное образование, выполняют работу, которая не требует высокой квалификации, а четверть опрошенных (23,6%) уверены, что их работа проста или примитивна и не требует профессионального образования [71]. Несмотря на то, что знания, полученные в высшем образовательном учреждении, не бывает ненужными, приведенная статистика даёт возможность сделать вывод, что получение высшего образование не оправдывает ни затраченных сил, ни материальных средств, ни времени ожидания в возможности профессиональной карьеры, если работа не связана со специальностью или не требует имеющегося уровня квалификации. Более того, такая ситуация может повлечь за собой конфликт ценностных ориентаций и депрофессионализацию в первые годы работы.

Закономерную связь между противоречиями профессионального образования и требованиями рынка труда с ценностно-ориентационными конфликтами отмечает и В.В. Гаврилюк [28]. Поэтому эффективнее в первую очередь выбрать будущую профессию, а потом уровень получаемого образования. С другой стороны, этому должен способствовать рынок труда, не предъявляя к каждой должности требование высшего образование. Это осложняет задачу соискателям, перед которыми встанет задача поиска баланса между своими возможностями, желаниями и ограничениями работодателя.

Не менее значимым этапом является адаптация человека в профессии, где также возникает много противоречий. По мнению З.Т. Голенковой, первая проблема возникает, когда человек сталкивается с осознанием неверного выбора профессии. Результатом становится апатия, падение трудоспособности, проблемы в коллективе, частая смена работы, сложность в поисках работы, безработица. Вследствие нарушаются процессы развития личности, как профессионала, ошибочно усваивается профессиональная субкультура, проблемно формируется корпоративная трудовая жизнь, непрочно устанавливаются социальные связи [101]. В свою очередь Г.Е. Зборовский приходит к выводу, что подобные резкие изменение образа жизни, затрудняя адаптацию, могут влиять на систему ценностных ориентаций личности не так однозначно [58, с.24].

Анализ и социологических исследований показывает, что проблемная адаптация в профессии имеет неоднозначное влияние на трансформацию ценностных ориентаций. С одной стороны, попытки разрешения проблем дают человеку жизненный опыт – помощь в реализации ценностного ориентира, учат адаптироваться в новых социальных условиях, инициируют новые знакомства, что, по исследованию З.Т. Голенковой и Е.Д. Игитханян, часто является причиной успеха и большого уровня дохода [35]. С другой стороны, человек в неожиданно новых, часто изменяющихся социальных условиях может потерять контроль над большим потоком проблем и

столкнуться с конфликтом ценностных ориентаций. Таких же взглядов придерживается Д.Л. Константиновский, когда приходит к выводу, что деформация ценностных ориентаций является следствием дисбаланса между ожиданием и реалиями. Он объясняет это тем, что понимание недостижимости цели, определенного статуса создаёт у личности постоянное недовольство своим настоящим положением. В результате у человека разрушаются идеалы, увеличивается недоверие к социальным институтам и ценностям [75].

В данном контексте заслуживает внимание результат исследования З.Т. Голенковой – во многих странах профессиональная, трудовая социализации как управляемая система либо отсутствует, либо неэффективна, так как не учитывает мобильность рынка труда и производства. Это является причиной того, что специализация выпускников образовательных учреждений не соответствует требованиям рынка труда, что вызывает в личности конфликт ценностных ориентаций [101]. Подтверждением, не вызывающим сомнения, служит результат исследования мирового рынка труда лидера в сфере рекрутмента Naus plc, – индекс несоответствия умений работающих требованиям бизнеса в России по итогам 2018 г. увеличился до 6 по десятибалльной шкале [142]. Государственное регулирование рынка труда и недостаточная гибкость образовательной системы по-прежнему сдерживают развитие российской экономики.

Подчеркивает сложность этой проблемы И.С. Кон, Е.Э. Смирнова, когда приходят к выводу, что ситуация предлагает не только получить новую профессию, но часто требует изменения ценностного отношения, взглядов и привычек и вынуждает стать новой личностью, что является более сложным процессом, чем первичная социализация [73,171]. При этом тратится большое количество времени, учёт которого важен в моделировании вариантов достижения поставленной цели на всех этапах профессиональной карьеры.

Также социологи выявили, что, после того как личность осваивает должность, совершенствование начинает останавливаться; если личность не видит перспективы роста, то после 5-7 лет работы начинается спад активности [106]. Анализ исследований демонстрирует, что большой стаж и длительное время пребывания в одной должности не увеличивают вероятность продвижения, а, наоборот, могут привести к коллизиям ценностных ориентаций тогда, когда самореализация станет невозможной или труднодостижимой. С другой стороны, как подчеркивает Г.М. Андреева, ценностные ориентации образуются при участии в конкретных социальных явлениях, при оценивании этих процессов. Важную роль играет место таких процессов в системе общественных отношений, в организации при осуществлении определенной деятельности. В это время личность не только знакомится с опытом социума, но и реорганизует его (опыт) в личностные ориентации. И это не пассивное принятие, а активное участие индивида в продвижении на новую ступень [3].

В связи с этим важно отметить большую роль более детальной проработки методов достижения поставленной цели, определяя время осуществления каждого из этапов. Подобного мнения придерживаются также З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян и И.М. Орехова анализируя, что подобные процессы достаточно специфичны по отношению к отдельным социальным группам [75].

Сложность, рискованность самостоятельного формирования карьеры обуславливают постоянный контроль над реализацией выбранных методов. В случае неуправляемой карьеры, как полагает В.Н. Томалинцев, личность может оказаться за пределами культурного процесса, направляя усилия на пустые и вредные инновации [171].

И.П. Попова выделяет высокую вероятность риска в нестабильных, прерывистых, гибких видах развития карьеры, которые характерны в сфере предпринимательства [122]. А.И. Кравченко посчитал необходимым выделить экзогенные причины, влияющие на искажение ценностных

ориентаций и, следовательно, на траекторию карьерного движения [82]. Проблема данного исследования видит возможным связать причины возникновения рискованных ситуаций в профессиональной деятельности с неудовлетворением – стыком противоречивых ценностных ориентаций, последствием которого является рассогласование целей, потребностей, интересов с возможностями.

А.Я. Кибанов считает, что причиной такого могут являться внешние обстоятельства, безынициативное руководство или более быстрое карьерное развитие окружающих [69]. По этой причине, как считает А.И. Пригожин, во избежание межличностных столкновений полезно изучить рабочее окружение [123].

Тема данного исследования предполагает определить более важным для развития карьеры собственный типаж, так как ценности социального окружения влияют на развитие ценностных ориентаций личности только на первом этапе, и лишь собственные ценностные ориентации, образовав убеждения и определив мотивы действий, задают реальное поведение личности и обуславливают процесс принятия решений. Следует отметить, что, согласно выводам Г.Е. Зборовского, также важно учитывать "соотношение и пропорции ценностных ориентаций в структуре образа жизни" [58, с.22].

Изучая вертикальный и горизонтальный типы карьеры, Ю.Г. Одегов, соответственно целям и карьерной траектории движения, построил две "модели человека": "Иерархический человек" и "Человек профессиональный"[108].

По уровню конкурентоспособности четыре типа людей выделяет С.И. Сотникова [23]. Высокой конкурентоспособностью обладают "Ученики", которые ориентированы на собственное развитие, и "Звезды" с одноцелевыми, тщательно спланированными, учитывающими экономическую составляющую стратегиями профессионального развития. Низкой конкурентоспособностью отличаются "Труженики", для которых

главное - развитие окружающих, коллег, забота о благополучии своей организации, и "Неудачники" без стремлений к прогрессивному изменению организационного статуса со сложными, неустойчивыми планами [23].

Главное во всех процессах на пути к поставленной цели - проверять непротиворечивость ценностных ориентаций, которые не только определяют развитие карьеры, но и трансформация которых также может зависеть от реализации событий в профессиональной жизни. В итоге, правильное функционирование ценностных ориентаций обеспечивает готовность человека к адекватной реакции на изменение рынка труда и, как показывают результаты исследования О.И. Шкаратан, определяет развитие личностного потенциала [200]. Вышесказанное позволяет сделать вывод, что пренебрегать контролем над процессом развития ценностных ориентаций нецелесообразно для личности, которая имеет карьерные планы.

Развитие гуманитарных наук, доступ к результатам масштабных, в том числе международных, исследований позволяют человеку в определенной степени оценивать социальные условия, собственный потенциал, возможности, контролировать темпы развития для достижения максимального успеха и профессиональной самореализации. Таким образом, "проблема активности личности в профессиональной и карьерной деятельности актуализирует определение понятия "карьерная стратегия" [136, с.82]. Содержание данного термина раскрыто в рамках настоящего параграфа по следующим причинам:

во-первых, как показано выше, в основе рационализации трудовой деятельности лежат ценностные ориентации личности как базовые условия;

во-вторых, как процесс, так и результат реализации стратегий карьерного роста влияют на первичные условия развития ценностных ориентаций и, следовательно, на возможность возникновения ценностно-ориентационных конфликтов;

в-третьих, в условиях взаимного влияния ценностных ориентаций и карьерного роста, образец поведения является каналом трансляции ценностных ориентаций, процесса их развития на разных этапах карьеры.

Универсальную характеристику карьерной стратегии дают Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Дж. Х. Доннелли, А.И. Турчинов, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, когда приходят к выводу, что это тщательно спланированная, выполняемая и контролируемая конкретными людьми совокупность действий, которые согласованы с личностными потребностями, социально – экономическими условиями и позволяют в рамках установленной системы достичь поставленной цели [33,69,107,188].

Анализ термина приводит к выводу, что такая трактовка "стратегии" является универсальной и подходит в роли теоретического основания для любого исследования, так как содержит исполнителей стратегии, инструменты, базу осуществления, не конкретизируя цель, исключая оценки эффективности, не указывая на регуляторы действия стратегии.

В.Л. Романов, делая акцент на целеполагание, определяет стратегию как обеспечение устойчивости карьерного процесса с необходимостью оптимального использования движущих механизмов и ослабления действия любых факторов сдерживания и сопротивления [159]. Л.Г. Гарипова, наоборот, выделила значимым процесс создания стратегии и в итоге пришла к выводу, что стратегия карьеры - это стратегия адаптации или развития индивидуальной карьеры, предполагающая реализацию индивида как профессионала путём соотнесения требований экономики, структуры профессии с целями и ценностными ориентациями личности, её активностью и человеческим капиталом [31].

С учетом того, что понятие личностной стратегии предполагает указание на характер цели, исполнителя, площадку и условия реализации, степень контролируемости процесса, связь с ценностно-ориентационными процессами, можно предложить следующее определение карьерной стратегии. Карьерная стратегия - это динамическая, регулируемая система

представления личности о способе профессиональной самореализации, которая ориентирует и направляет процесс принятия решений в соответствии с ценностными ориентациями личности на каждом этапе трудовой деятельности.

В связи с тем, что представления личности о способах профессиональной реализации претерпевают периодические изменения (по причине постоянного развития человека, трансформаций условий реализации, социальных характеристик окружающей среды), динамичность является одним из первых свойств карьерной стратегии. Ввиду того, что реализация стратегии зависит от субъекта, условий реализации и, как показывают многие исследования (социологические, психологические, математические, маркетинговые и прочие), поддается анализу, карьерная стратегия может быть регулируемой. Помимо этого, субъект реализации, имея карьерную цель в системе прочих приоритетов и выполняя определенный набор действий для её достижений, заинтересован в соблюдении продиктованных ограничений, что и определяет ориентирующую и направляющую составляющую карьерной стратегии.

Исследователи стратегий поведения на пути карьерного роста предлагают классификации с разными основополагающими. Э.З. Фромм, Т.Е. Резник, Ю.М. Резник и Л.Г. Гарипова при классификации стратегий опирались на природу цели, направления её развития, ценностные ориентации личности (см. табл. 1.3.1) [31,124,128].

Л.Г. Гарипова при описании указанных стратегий, инструментов их реализации, делает акцент на то, что главная цель любого действия - работа в высокооплачиваемых сферах деятельности, жизнь в условиях высокого материального комфорта и высокий уровень материальной независимости. И, чтобы достичь этого, нельзя исключать ни перемещение из убыточных организаций в прибыльные, ни переезд в другой город [31].

Типология стратегий

Класс стратегий	Отличительная черта	Ценностные ориентации	Профессиональные ориентации
Стратегии благополучия	Получение (а не на создание) жизненных благ	Хорошие семья, друзья, здоровье, спокойствие, комфорт, стабильная жизнь, безопасность.	Стабильный заработок, комфорт социальная защищенность,
Стратегии успеха	Активная, насыщенная событиями, преуспевающая жизнь в условиях неопределенности и риска	Мастерство, организованность, самодисциплина, предприимчивость общественное признание и одобрение, высокое материальное положение	Профессионализм, карьерный рост, социальные связи, престиж, власть.
Стратегии самореализации	Творческая активность	Автономия, самосовершенствование, саморазвития	Интересная работа, возможность общения с людьми своего круга

С одной стороны, трудовая миграция изменяет первичные условия развития личности, область её реального поведения, и, тем самым, влияет на процесс трансформации ценностных ориентаций, что может существенно отразиться на жизнедеятельности человека. С другой стороны, такая практика получает широкое распространение. По данным исследований З.Т. Голенковой и Е.Д. Игитханян, 30% опрошенных предпочитают переехать в Москву, 23% - в центр другой области, 11,2% - любой город другой области, менее 12% - в любой город своей области, а 25% опрошенных хотят уехать из России [35].

Тем не менее, классификацию стратегий Л.Г. Гариповой трудно назвать универсальной. В большинстве случаев, реализатор таких стратегий крайне амбициозен, тщеславен, жаждет власти, материального благополучия и должность исключительно в престижной компании. Как показывают исследования, таких людей немного (только 13,2% людей стремятся обладать большим количеством денег и управлять ими, 5,9% желают работать в крупных, известных, перспективных компаниях, а богатство и власть в иерархии ориентаций находятся соответственно на 21 и 27 местах [117,167]).

В связи с этим возникает вопрос о практичности классификации, данной Л.Г. Гариповой, так как круг потенциальных её пользователей невелик.

Более подробную классификацию образцов поведения, которая учитывает цели, инструменты, условия реализации, даёт В.И. Верховин (см. табл. 1.3.2) [172].

Таблица 1.3.2

Типология личностных стратегий по В.И. Верховину

Формы стратегий		Отличительные свойства (цель/инструмент/затраты/результат/этап карьеры)
Целевые	Функциональные	Выполнение конкретных трудовых функций
	Стратификационные	Изменение статуса
	Экономические	Достижение определенного уровня благосостояния по формулам: <ul style="list-style-type: none"> • по формуле "максимум дохода ценой максимума труда"; • по формуле "гарантированный доход ценой минимума труда" или "минимум дохода при минимуме труда"; • по формуле "максимальный доход ценой минимума труда"; • минимизация усилий с возможностью нетрудового способа получения дохода
Инновационные		Внедрение нестандартных решений, изменение традиций
Адаптационно – приспособительные		Усвоение значимых ценностей и эталонов поведения в фазе первичного вхождения в производственный процесс, при реорганизации и модернизации организационной структуры
Церемониально-субординационные		Реализация служебного, профессионального и должностного этикета
Характерологические, немотивированные и спонтанные		Внешнее проявление личностных свойств работника
Деструктивные		Нарушение статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок

Несмотря на то, что такая классификация не имеет ценностного обоснования, она является более точной моделью трудового поведения человека в профессиональной жизни. Как видно, предложенные В.И. Верховиным формы поведения систематизированы по нескольким признакам. В связи с этим важно отметить, что для работающей личности, выбравшей для реализации именно такую классификацию, эффективнее

использовать несколько упомянутых стратегий с преобладанием единственной. Например, в больших компаниях с большой и жесткой иерархической структурой, церемониально – субординационная стратегия является не только стратегией карьерного роста, но и стратегией выживания, что определяет её как сопутствующую основной стратегии. Также молодым и амбициозным специалистам в период вхождения в компанию, в новые условия можно сочетать адаптационно – приспособительные формы стратегий с инновационными.

Столь подробно представленное В.И. Верховиным описание стратегий позволяет также сделать вывод о взаимозаменяемости стратегий. Например, функциональные стратегии, которые представляют собой стандартный алгоритм действий, выполняемый человеком на месте работы каждый день, может повторять экономическую стратегию "гарантированный доход ценой минимизации труда". Нередко инновационная стратегия предстаёт в форме максимизации дохода ценой максимальных усилий. Отсутствие очевидных связей с ценностными ориентациями личности является достоинством классификации стратегий В.И. Верховина, так как конкретное распределение ценностных ориентаций по стратегиям карьерного роста может определяться социальным положением личности.

Помимо предметной классификации карьерных стратегий Е.В. Охотский предлагает для основы группировки длительность достижения цели. Таким образом, стратегии могут быть долгосрочными, среднесрочными, краткосрочными или текущими [189].

Важно подчеркнуть, что возможность применения конкретной стратегии зависит от того, на каком этапе карьерного роста находится личность. Вследствие того, что поиск работы отличается условиями реализации, инструментами контроля, масштабом конкуренции, психологическими и прочими социальными факторами, карьерные стратегии на данном этапе должны быть другими. Эмпирическая классификация типов выпускников, нашедших работу, предложенная в работе Е.С. Балабановой и

А.Г. Эфендиева, анализ концепций А.Я. Кибанова, Ю.Г. Одегова и Е.Г. Молл позволяют выделить следующие методы поиска работы [69,102,108,206]:

- Формализованная стратегия – поиск работы через СМИ, объявления, Интернет, службу занятости.
- Неформальная стратегия – поиск работы с помощью друзей, коллег по прежней работе. Такой метод, как демонстрирует исследование, эффективен при трудоустройстве в мелкие компании, а также в отрасли рекламы, PR – деятельности.
- Неформальная родственно – приятельская стратегия – поиск работы не по профессии с помощью родственников, знакомых.
- Полуформализованная стратегия – когда узнают о вакансиях от преподавателей, по объявлениям в вузе, на днях карьеры.
- Изучение рынка труда. При реализации этой стратегии человек выделяет интересующую должность, компанию, вид деятельности, исследует структуру организаций, выявляет наличие вакансий (реальных и потенциальных), определяет требования, предъявляемые к кандидатам на конкретную должность, изучает кадровую политику компаний и действующие практики назначений и перемещений персонала в них.

Проведенный анализ показывает, что на этапах карьерного развития личность сталкивается с проблемами, попытки решения которых либо начинают развитие ценностно-ориентировочной системы, либо приводят к социальной дезорганизации. Следовательно, эффективность мер, предпринимаемых в целях карьерного роста, может зависеть от комплексного характера всех действий (оценки условий, ближайшего социального окружения, соизмерения способностей, возможностей и ограничений). Первоочередным представляется сопоставление целей с собственными ценностными ориентациями, которые определяют процесс рационализации действий и трансформируются после реализации стратегий карьерного роста.

Многообразие карьерных стратегий, образцов трудового поведения затрудняет процесс их выбора. По мнению Т.Е. Резник и Ю.М. Резник, идеальность стратегии проявляется, с одной стороны, субъективно, как нечто содержащее уникальные и неповторимые, ситуативно возникающие и надситуативные личностные смыслы и цели, с другой – объективно, как нечто включающее культурно обусловленные образцы, стандарты, нормы и ценности, усвоенные человеком в процессе социализации. Если объективная реальность локализуется в культуре, то субъективная – пронизывает индивидуальное сознание и поведение людей, их прошлый опыт и цели как предвосхищение будущего. Таким образом, стратегия деятельности – всегда результат социального опыта людей, существующих в едином социокультурном пространстве [128]. Из этого следует, что в процессе формирования карьеры важно учитывать основных агентов социализации личности, которыми являются семья, образование, культура, наука, так как, согласно исследованию, именно под влиянием ценностей, привитых в этих институтах, формируются ценностные ориентации индивида, которые участвуют в постановке цели, определении вектора развития, личностного и профессионального.

В целом сделанные наблюдения позволяют заключить, что ценности являются прежде всего не личностной, а общественной характеристикой, базисом развития общества. В связи с тем, что ценности корнями уходят в религию, культуру, историю, они образуют основу развития общества. Анализ научных исследований показал, что трансформация ценностей, которая нередко происходит в кризисные периоды развития общества, может привести к социальной дезорганизации, ценностному конфликту. В связи с этим представляется возможным сделать заключение, что результат трансформации зависит от статуса ценностной категории.

В свою очередь ценностные ориентации, как результат усвоения личностью конкретных ценностей, детерминируют не только отношение человека к жизни, целям, средствам их достижения, но определяют и процесс

социализации. Именно ценностные ориентации влияют на субъективную оценку, тем самым создают мотив деятельности и определяют реальное поведение личности, которое отражает сочетание условий и степени реализации ценностных ориентаций. Таким образом, ценностные ориентации показывают уровень развития личности со всеми возможностями и потенциалами. Помимо этого, как отмечает Г.Е. Зборовский, ценностные ориентации являются "основаниями для самоидентификации" личности в обществе [57, с.8]. Для исследования более важен вывод, что ценностные ориентации являются предпосылками трудового поведения и карьерного роста.

Анализ исследований позволяет прийти к выводу, что ошибочно связывать карьерный рост только с успешным продвижением по службе, - он охватывает профессиональную, социальную, духовную иерархии. Это подтверждается тем, что посредством функций карьерный рост распространяет своё воздействие в целом на общество, на предприятие, на человека с его личностной и профессионально-должностной составляющими. Ввиду того что карьерный рост и его результаты могут влиять на область формирования личности, область индивидуального сознания, область реального поведения, можно сделать вывод, что таким образом карьерный рост принимает участие в процессе трансформации ценностных ориентаций. Большое количество достигаемых целей, решаемых задач, реализуемых методов профессионального развития в карьере обуславливают её периодизацию, выделение карьерных этапов, на которых могут возникать коллизии ценностных ориентаций разных классов.

Таким образом, карьера имеет сложную структуру, а карьерный рост, как одна из её моделей, определяет процесс развития ценностных ориентаций. В связи с этим, для успешного достижения поставленных целей, благополучной трудовой социализации, модернизации ценностных ориентаций с минимальными конфликтами, оптимальным является наблюдение личности за карьерой, формирование карьеры с учетом

ценностных ориентаций. Это значит, что постановку, корректировку карьерной цели, установление сроков её достижения, подбор инструментов сопровождается оценкой не только профессиональных стремлений и возможностей, но и актуальных ценностных ориентаций. В итоге такое формирование карьеры подготовит личность к адекватной реакции при возникновении дисбаланса ожиданий и реалий.

Стержнем рационализации трудового поведения, каналом трансляции ценностных ориентаций, процесса их развития на разных этапах карьерного роста в исследовании выделена личностная карьерная стратегия. Безусловные процессы усвоения, трансформации ценностных ориентаций, как неотъемлемые компоненты трудовой социализации, происходят при реализации именно карьерной стратегии. Сложность указанных процессов предполагает серьёзный, усердный и внимательный подход исполнителя без ожидания того, что планирование и реализация быстро закончатся. В такой ситуации задача науки, работодателя и прочих заинтересованных институтов - максимальная оптимизация процесса, задача личности – сопоставить желание и возможность пройти весь путь формирования карьеры, осознать вероятность появления проблем и трудностей, какие бы инструменты и методы ни применялись.

С одной стороны, развитие СМИ, проведение ярмарок вакансий на площадках города и центров занятости уже позволяет с легкостью проводить разведочный анализ относительно политики фирмы-работодателя, вакансий предприятия, условий работы. С другой стороны, задачи по выявлению связей карьерных этапов с развитием ценностных ориентаций, по сочетанию инструментов формирования карьеры с методами оценки трансформации ценностных ориентаций не имеют чёткого алгоритма решений и требуют ответа от каждого, кто заинтересован в личностном, профессиональном, должностном совершенствовании, в достижении поставленных целей.

Обозначенные задачи актуальны, так как регулирующая, определяющая и стимулирующая функции ценностных ориентаций на любом

этапе их развития создают связь, которая отвечает за формирование и актуализацию форм карьерного поведения. Выбранный образец трудового поведения транслирует ценностные ориентации личности и при достижении цели оказывает обратное влияние, которое определяет направление процесса развития ориентаций.

В связи с этим, чёткое осознание личностью своих убеждений и стремлений предопределяет правильную детерминацию ценностных ориентаций, процесс развития которых зависит в том числе и от места жительства, как области первичных условий формирования личности и области реального поведения.

Поэтому актуально выявить специфику взаимосвязей ценностных ориентаций и карьерного роста на примере конкретного региона – Тюменской области (без АО), которая по последним социально – экономическим исследованиям является одним из самых динамично развивающихся субъектов Российской Федерации [150-153], что будет предпринято в следующем разделе диссертации.

ГЛАВА 2. РАЗВИТИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В ПРОЦЕССЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА (НА ПРИМЕРЕ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА ТЮМЕНИ)

2. 1. Методика и инструменты исследования ценностных ориентаций личности в процессе карьерного роста

В первом разделе исследования проанализированы понятия ценностей и ценностных ориентаций. Теоретическая база раскрывает содержание свойств ценностей, различные взгляды исследователей на их иерархию и классификацию, процесс трансформации. Как показал анализ, базисной характеристикой, показателем развития личности является уровень развития ценностных ориентаций. Ввиду того, что ценностные ориентации отображают возможности личности и определяют поведение, многие ученые называют их системой предпосылкой трудового поведения и карьерного роста. Таким образом, они определяют "жизненный путь личности".

Воздействие ценностных ориентаций на трудовое поведение представителей различных социальных групп на всех этапах карьеры является актуальным направлением и отражается во многих исследованиях, что порождает множество противоречивых мнений. Среди общечеловеческих ценностей, уровень развития которых составляет проблематику научных работ последнего десятилетия, фигурируют семья, патриотичность, вера и подобные им ценности, сопряженные с соблюдением народом традиций воспитания [19,51,93,202].

В целях настоящего исследования более значимым является выявление условий взаимодействия трудовой деятельности с изменением ценностно-ориентационного аппарата. Причем, как показывает теоретическая часть исследования, эти процессы имеют взаимное влияние, поэтому разработке рекомендаций предшествует детерминация зависимых и определяемых факторов. Именно это взаимодействие и определяет процесс принятия решений при выполнении человеком трудовых обязанностей.

В связи с тем, что структура общества очень разнообразна, представляется невозможным описать всё одной схемой или моделью, создать единый трафарет трудового поведения. По этой причине в данной главе представлены результаты опроса людей в разрезе разных социальных категорий и разработаны рекомендации, учитывая многообразие карьерных целей.

Социологическое исследование проводилось на рынке труда Тюмени как административного центра области, который, согласно показателям динамики развития экономики, общества и культуры, воспроизводит положение на рынке труда других городов и населенных пунктов в области.

Объектом исследования стали люди работающие, люди, находящиеся в поиске работы, а также студенты города Тюмени. **Предмет исследования** – трансформация ценностных ориентаций в карьерных стратегиях. **Цель исследования** – выявить взаимосвязь трансформаций ценностных ориентаций и карьерного роста.

Для достижения цели потребовалось решить следующие **задачи**:

- Оценка уровня развития ценностных ориентаций трудоспособной части населения;
- Определение характера влияния ценностных ориентаций на трудовой процесс у занятого населения;
- Оценка развития ценностных ориентаций трудоспособной части населения на этапах карьеры;
- Выявление ожиданий студентов от выбранной специальности и оценка степени оправданий этих ожиданий.

Одним из методов решения задач выбрано анкетирование. В тематическую структуру анкеты были включены группы вопросов с целью определения ценностных ориентаций, которые увеличивают эффективность труда, с целью нахождения оптимальных карьерных стратегий, которые способствует максимальному развитию ценностных ориентаций, повышению в должности, увеличению эффективности поиска работы (см. Приложение 1-

3). Базисными являются вопросы, позволяющие измерить уровень развития ценностных ориентаций и степень их конфликтности. При разработке анкеты использованы сложные вопросы, которые дают возможность сопоставить процессы трансформации ценностных ориентаций с реализацией стратегий карьерного роста, оценить степень их взаимного влияния, определяя причинно-следственные связи.

Согласно цели и задачам исследования разработанная анкета включает несколько тематических блоков. **Первый блок** направлен на оценку уровня развития ценностных ориентаций, степени их реализации. При разработке вопросов данного блока была использована уточненная теория базовых индивидуальных ценностей Ш. Шварца, а именно модифицированы элементы "кругового мотивационного континуума", учитывая причины их размещения (см. табл. 2.1.1)[190].

Таблица 2.1.1

Сопоставление ценностей исследования с уточненной теорией базовых индивидуальных ценностей Ш. Шварца

Ценности, оцениваемые исследованием	Элементы "кругового мотивационного континуума" Ш. Шварца
Активность, труд	Открытость изменениям*
Вера, религия	Социальный фокус*
Влияние, власть	Власть (Доминирование)
Гармония, душевный покой	Избегание тревоги*
Друзья	Благожелательность
Здоровье	Безопасность (Личная)
Карьерный статус	Стимуляция
Личностное развитие, самосовершенствование	Самостоятельность (Мысли)
Материальные блага	Власть (Ресурсы)
Патриотичность	Безопасность (Общественная)
Порядочность, честность	Конформизм (Правила, Межличностный)
Реализация профессиональных способностей	Достижение
Свобода, независимость	Самостоятельность (Поступки)
Семья	Традиция, Благожелательность
Стабильность	Сохранение*
Уважение окружающих	Репутация
Удобство, комфорт и безопасность	Гедонизм, Безопасность (Личная)
*Причины размещения совокупности ценностей в "круговом мотивационном континууме"	

Помимо количественной оценки ценностей, в анкету включены качественные вопросы с целью определения интересов, потребностей, мотивов личности, анализ которых также указывает на уровень развития ценностных ориентаций.

Также в анкету включен вопрос, диагностирующий ценностные категории, к которым личность относится отрицательно и влияние которых хочет уменьшить в процессе принятия решений.

Таким образом, в первом блоке вопросов представлены следующие вопросы, позволяющие качественно и количественно определить приоритеты личности:

Таблица 2.1.2

Оценки первого блока анкеты

Количественные оценки	Качественные оценки
Уровень развития ценностных ориентаций	С чем респонденты связывают понятие "хорошая работа"
Степень реализации ценностных ориентаций	Цели в трудовой деятельности
	Желание посвящать работе большее количество времени и причины этого
	Направление расходов большого количества денежных средств при возможном их наличии
	Мотив выбора получения определенной профессии
	Чем привлекательна для студентов выбранная профессия
	Менее значимые ценностные ориентации

При изучении ценностных ориентаций трудоспособного населения использовался индекс, рассчитываемый по методике Э.Л. Дисси и Р.М. Руаяна, назначение которого состоит в выявлении уровня конфликтности ценностных ориентаций [210].

Второй блок вопросов анкеты содержит вопросы, связанные с определением этапа карьерного роста, условий развития карьеры, оценкой опыта применения карьерных стратегий. В набор исследуемых стратегий карьерного роста, применяемых трудоспособной частью населения, вошли пятнадцать личностных стратегий для реализации на месте работы,

фиксируемые исследованием В.И. Верховина, и шесть стратегий поиска работы, которые выделяют Е.С. Балабанова, А.Г. Эфендиев, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов и Е.Г. Молл [69,102,108,172,206]. Также респонденты могли предложить свой вариант трудового поведения.

Ряд вопросов данного блока ориентирован на выявление предпочтений среди всех применяемых респондентом стратегий, на их количественную и качественную оценку посредством определения последующих изменений карьерного статуса. В итоге совокупность качественных и количественных показателей второго блока представлена в таблице 2.1.3.

Таблица 2.1.3

Оценки второго блока анкеты

Количественные оценки	Качественные оценки
Стаж работы	Сфера деятельности
Время последнего изменения должности	Опыт изменения профессии и причина этого
Долгосрочность карьерных планов	Чем привлекает настоящая работа
Как часто респондент применял конкретные стратегии на месте работы	Должность
Ранжирование карьерных стратегий	Планирует ли респондент свою карьеру
Эффективность стратегии	Опыт карьерного роста
Сколько раз после конкретной стратегии респондент был уволен, переведён, понижен и повышен в должности	Желание карьерного роста
	Причины нежелания карьерного роста
	Какие стратегии респондент использовал в карьере
	Какие стратегии привели к увольнению, переводу, понижению и повышению в должности.
	Планы студента после завершения обучения
	Работает ли студент

Перечень стратегий, предложенных респонденту для оценки, содержит спонтанное, непреднамеренное, незапланированное поведение. С одной стороны, это является отражением эмоционального состояния человека, которое трудно подчинить планированию, регуляции и моделированию, а значит назвать стратегией. С другой стороны, респондент, отмечая частоту такого типа поведения, оценивая его связь с ценностными ориентациями, даёт возможность для детерминации конфликта возможностей и намерений,

для определения тех ценностных ориентаций, которые дают импульс действиям в сложившихся обстоятельствах и разрешению проблемной ситуации. В связи с этим данный тип трудового поведения, не нарушая типологии В. И. Верховина, включен в опросный лист.

Третий блок вопросов предполагает выявление у респондентов характера влияния ценностных ориентаций на трудовую деятельность, что позволяет проследить систему связей, степень воздействия ценностных ориентаций на определение трудового поведения и на эффективность стратегий карьерного роста. В итоге это даёт возможность сформировать пакет ценностных ориентаций, который минимизирует конфликт ценностных ориентаций с рабочим процессом и максимизирует эффективность труда.

Данный блок количественно оценивает степень положительного/отрицательного действия ценностных ориентаций на процесс выполнения рабочих обязанностей и качественно определяет, какие ценностные ориентации руководили применением стратегии, послужившей причиной повышения.

Следующий **четвертый блок** ориентирован на выявление тенденций изменения ценностных ориентаций как во время всей карьеры, так и на более коротких временных промежутках (под воздействием реализации различных стратегий карьерного роста). Вопросы данного блока анкеты учитывают трансформацию ценностных ориентаций, начиная с момента адаптации на месте работы, и возможность угнетения ценностных ориентаций при потере работы. Это позволяет сопоставить развитие ценностных ориентаций во время трудовой деятельности и после увольнения, определить лучшее время для перехода на другое место работы.

Таким образом, четвертый блок количественно оценивает, как настоящая работа способствовала с течением времени развитию ценностных ориентаций респондента, возможную деградацию ценностных ориентаций при потере места работы, степень изменения ценностных ориентаций после применения стратегий карьерного роста.

В пятый блок включены вопросы, отражающие социально-демографические и прочие личностные характеристики, такие как пол, возраст, семейное положение, наличие детей, вероисповедание, образование, профессия, ученая степень, ежемесячный доход, характер восприятия мира. Анкета для студентов содержит также вопросы о курсе обучения и получаемой профессии, которая, согласно типологии Е.А. Климова, может входить в группы "человек – человек", "человек – техника", "человек – знак", "человек – искусство", "человек – природа".

С целью точной интерпретации наблюдаемых процессов, формулировки адекватных выводов и разработки рекомендаций, посредством использования математического инструментария, в анкету включены вопросы-шкалы. Большая часть таких вопросов с помощью порядковой шкалы предлагает оценить респонденту процессы, характеризующие развитие ценностных ориентаций, их связи с карьерным ростом. При разработке данных вопросов учитывались: возможность отсутствия исследуемых категорий среди ценностных ориентаций личности, безусловное влияние карьерного роста на процесс развития ценностных ориентаций, стирание ценностных ориентаций под действием результатов реализации карьерных стратегий.

Таким образом, программа социологического исследования включает достаточно количественных и качественных параметров, которые позволяют выявить и оценить связь процесса развития ценностных ориентаций трудоспособной части населения с процессом карьерного роста.

В процессе анкетирования, которое проводилось с января 2014 по июнь 2016, было опрошено 1143 человека – тех, кто на момент анкетирования уже имел место работы, кто находился на первых ступенях развития карьеры, студентов очной формы обучения, а также тех, кто пребывал на этапе поиска работы. В итоге, в исследовании приняли участие основные агенты рынка труда, которые заинтересованы в личностном управлении карьерой. Помимо

этого они разделены на группы в соответствии с этапом карьерного роста, на котором они находятся, и в соответствии с преследуемыми целями.

Центром исследования служит анкетирование занятого населения, так как они полностью вовлечены в процесс трудовой социализации и ставят перед собой разнообразные цели, используют большое количество карьерных стратегий, принимают решения, которые могут иметь последствия массового характера. Для данной группы людей область реального трудового поведения относительно стабильна, так как частая смена работы не является характерной чертой культуры русского человека. Это уменьшает количество внешних факторов, отрицательно влияющих на степень реализации ценностных ориентаций, и позволяет изучить ценностные ориентации в разных аспектах и взаимосвязях с сопутствующими процессами развития личности-профессионала.

Для данного исследования ценностные ориентации студентов представляют интерес прежде всего как фактор, обуславливающий первые этапы карьеры. Составляющими этого фактора могут быть причина выбора специальности обучения, возможность совмещения обучения с работой, перспектива трудоустройства после завершения обучения.

В условиях активной модернизации российской системы высшего профессионального образования перед многими регионами страны актуализирована проблема развития отношений между работодателями и учебными заведениями. Одной из причин важности такого сотрудничества является недостаточно высокий уровень трудоустройства выпускников по специальности. Это подтверждают как территориальные исследования, так и исследования, проводимые в масштабах страны [1,38,93,161,178,204]. Такая ситуация на рынке труда обусловлена не только дисбалансом между спросом и предложением рабочей силы, но и уровнем профессионального образования, кадровой политикой предприятий, психологическими и социальными факторами. Последняя группа факторов включает жизненные приоритеты, ценностные ориентации студентов, мотивы поступления в

учебное заведение, мотивы выбора специальности, желание реализации первых шагов карьеры в период обучения. Особенно важны ценностные ориентации, так как они определяют все последующие факторы. И они очень важны именно у студентов, как у восприимчивых, мобильных и интенсивно развивающихся личностей в силу своего возраста.

Также в целевую аудиторию исследования входят те, кто находится на этапе поиска работы. Умение сформулировать точную цель, выявить лучшие способы её достижения и сопоставить их с возможностями особенно важно для личностей со статусом безработного, так как поиск работы не сочетается с бездействием. На процесс поиска работы влияет не только уровень развития экономики страны или региона, качество работы государственных служб, инициативность работодателей, но и ценностные ориентации самого соискателя, которые прежде всего задают курс успешного поиска работы. Это объясняется тем, что ценностные ориентации определяют выбор – "работать в другом городе, другой стране, открыть свой бизнес, выбрать работу рядом с местом жительства или отдаленную и высокооплачиваемую, работать за идею", несмотря на уровень заработной платы [138, с.123]. Следующие действия по достижению цели также курируют личностные убеждения и процесс их развития.

На **первом этапе** исследования было проведено анкетирование среди занятого населения города Тюмени. Генеральная совокупность исследования, которой является среднесписочная численность работающих в городе за 2015г., составила 201282 человека [52]. Объем выборочной совокупности составил 396 человек. Структура выборки повторяет распределение занятого населения города Тюмени по отраслям экономики с ошибкой 8,98%, что позволяет утверждать о надежности исследования (см. Приложение 4).

Большинство респондентов находятся в возрастной категории от 25 до 44 лет, женаты (замужем) и имеют детей (см. рис. 2.1.1).

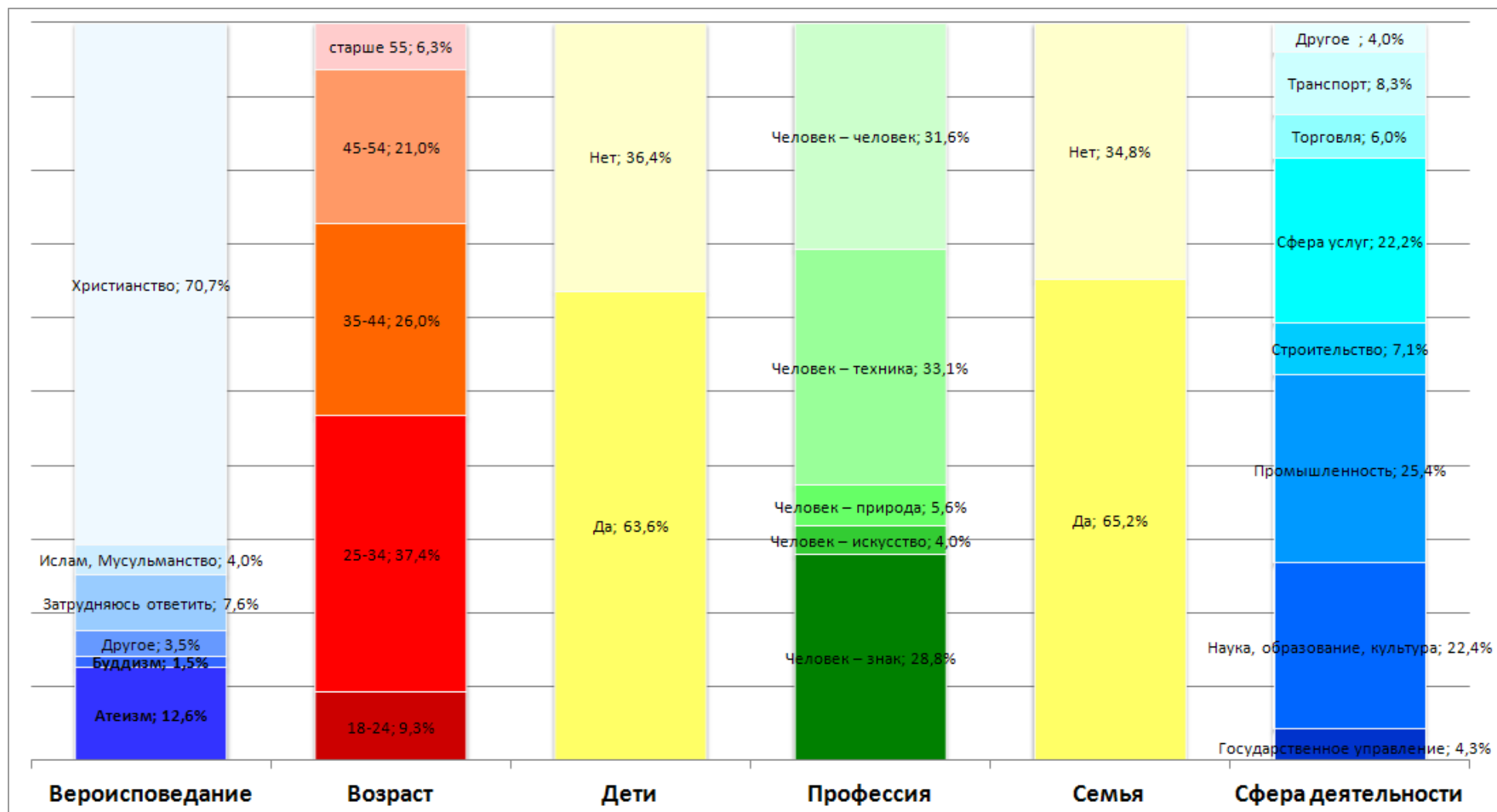


Рисунок 2.1.1. Характеристика работающих респондентов

В основном работающие люди в городе Тюмени формируют карьеру в сфере промышленности, образующей фундамент экономики региона. "22,4% респондентов заняты в областях науки, образования и культуры". В основном это работники научных центров, проектных институтов, деятельность которых заключается в исследовании, "разработке месторождений углеводородов, проведении инженерных изысканий, изучении рационального природопользования, мониторинге ландшафтных условий". Из этого следует, что если респонденты не работают в сфере промышленности, то они либо сотрудничают с промышленными предприятиями, либо косвенно их обслуживают.

Важное значение имеет не только место работы человека, но и его профессия. В исследовании приняли участие представители профессий из групп специальностей "человек – техника", "человек – знак" и "человек – человек" (см. рис. 2.1.1).

Для дифференциации работающих респондентов на основе данных исследования с "помощью программы Statistica был выполнен кластерный анализ, преимущество которого среди прочих методов многомерной классификации заключается в отсутствии априорной информации о распределении генеральной совокупности" [138, с.127]. Кластеризация выполнена методом Варда, одним из качественных методов по исследованиям Дж.А. Хартигана, И.Д. Манделя, Л.Б. Черного и др. [18,193].

Основой кластеризации послужили оценки респондентов о значимости изучаемых ценностных категорий и степени их реализации. Некоторые исследователи, с целью проследить мотивацию труда, основанием закладывают не ценностные ориентиры респондентов, а отношение к процессу труда, трудовое поведение [70,175].

На первом этапе исследования для анализа было сформировано 8 кластеров. Деление на такое большое количество кластеров оправдано, так как каждый кластер имеет свою специфику (см. табл. 2.1.4).

Таблица 2.1.4

Характеристика кластеров работающих респондентов

Признак	Кластер и его доля в выборке							
	1(12%)	2(20%)	3(5%)	4(19%)	5(13%)	6(8%)	7(8%)	8(14%)
Пол	55% М	55% Ж	57% М	53% Ж	51% Ж	56% Ж	58% М	52% М
Возраст	25-44	25-44	25-34	25-34	25-34	45-54	35-54	25-34
Женат/замужем	55% нет	69% да	57% да	69% да	66% да	75% да	61% да	71% да
Дети	53% нет	71% есть	52% нет	64% есть	64% есть	75% есть	73% есть	61% есть
Профессия	33% Человек – знак	36% Человек – техника	48% Человек – техника	36% Человек – техника	37% Человек – человек	36% Человек – техника	47% Человек – техника	36% Человек – знак
Учёная степень	13% Кандидатов	1% Кандидатов	5% Кандидатов	3% Кандидатов	2% Кандидатов	3% Кандидатов	3% Кандидатов	9% Канди- датов; 4% Докторов
Сфера деятельности	Сфера услуг	Промышлен- ность	Промышлен- ность	Сфера услуг	Наука, образование, культура	Промышлен- ность	Промышлен- ность	Наука, образование, культура
Стаж (г)	11,0	15,5	11,7	14,7	14,8	20,9	17,9	17,2
Ведущая ЦО	Порядоч- ность	Семья	Здоровье, Семья	Порядоч- ность	Семья	Порядоч- ность	Семья	Семья
Менее значимая ЦО	Вера, религия	Влияние, власть	Вера, религия	Вера, религия	Влияние, власть	Влияние, власть	Влияние, власть	Вера, религия
Главная реализуемая ЦО	Порядоч- ность	Семья	Порядоч- ность	Семья	Семья	Семья, Гармония	Порядоч- ность	Семья
Коэффициент конфликта ЦО	0,34	0,18	1,02	0,22	0,52	0,21	0,39	0,28
Планирование карьеры (доля в выборке)	57%	64%	62%	62%	53%	44%	15%	43%
ЦО - ценностная ориентация								

На **втором этапе** исследование проводилось среди студентов Тюменских вузов. Генеральная совокупность исследования составила 31607 человек [126]. Объём выборочной совокупности составил 371 человек. К исследованию привлекались целенаправленно студенты очной формы обучения. Структура выборки повторяет распределение студентов города Тюмени по направлениям обучения с ошибкой 8,67%, что позволяет утверждать о репрезентативности исследования (см. Приложение 4). На основе данных второго этапа исследования, используя инструменты программы Statistica, проведён кластерный анализ методом Варда и сформировано 7 кластеров (см. табл. 2.1.5).

На **третьем этапе** исследования было проведено анкетирование среди безработных жителей города Тюмени. Выборочное исследование репрезентативно с ошибкой 9,16%, что позволяет утверждать о ее надежности (см. Приложение 4). Количество опрошенных составляет 376 человек – 188 мужского пола и 188 – женского. Большинство (33%) это респонденты от 18 до 24 лет. "В выборке преобладают опрошенные, не находящиеся в браке и не имеющие детей" [138, с.127]. Анализ результатов данного исследования показал, что большинство безработных имеют высшее образование (см. рис. 2.1.2).

Это выявляет в очередной раз одну из основных проблем общества: несогласованность рынка труда и рынка образования, - невозможность выполнить образовательным учреждением в полной мере обязанности по подготовке кадров, согласно потребностям экономики. Такая ситуация, с большой вероятностью может влиять не только на развитие ценностных ориентаций личности, которая ищет работу, но и являться одной из причин ценностно-ориентационного конфликта. Как показывает рисунок 2.1.2, в основном не могут найти работу те, чьи профессии находятся в группах "человек – техника", "человек – человек" и "человек – знак".

Таблица 2.1.5

Характеристика студентов, участвующих в исследовании

Признак	Кластер и его доля в выборке						
	1(13%)	2(15%)	3(14%)	4(17%)	5(5%)	6(18%)	7(18%)
Курс	4	4	3-4	5	4	4	3
Специальность	45% Человек-техника	36% Человек-человек	33% Человек-человек; 33% Человек-техника	40% Человек-знак	63% Человек-техника	42% Человек-техника	39% Человек-человек
Пол	53% М	59% М	59% М	61% М	89% М	63% М	54% Ж
Мотив выбора специальности	Соответствие интересам	Соответствие интересам	Соответствие интересам	Соответствие интересам	Высокая зарплата	Выгодное трудоустройство	Соответствие интересам
Главный атрибут интересной профессии	Денежный доход	Денежный доход	Денежный доход	Перспектива	Денежный доход	Денежный доход	Перспектива
Главный атрибут интересной работы	Высокая оплата	Интерес, Высокая оплата	Интерес	Интерес	Высокая оплата	Высокая оплата	Интерес
Наличие работы	45% есть	52% нет	69% нет	48% нет	58% есть	57% нет	61% нет
Ведущая ЦО	Стабильность	Семья, Удобство, комфорт	Материальные блага	Семья	Семья, Свобода	Семья	Семья
Малозначимая ЦО	Патриотичность	Вера, религия	Вера, религия	Вера, религия	Карьера	Вера, религия	Влияние
Главная реализующаяся ЦО	Здоровье, Удобство, комфорт	Удобство, комфорт	Материальные блага	Реализация проф. способностей	Друзья	Семья	Семья
Коэффициент конфликта ЦО	0,20	0,22	0,66	0,37	0,76	0,34	0,39
ЦО – ценностная ориентация							

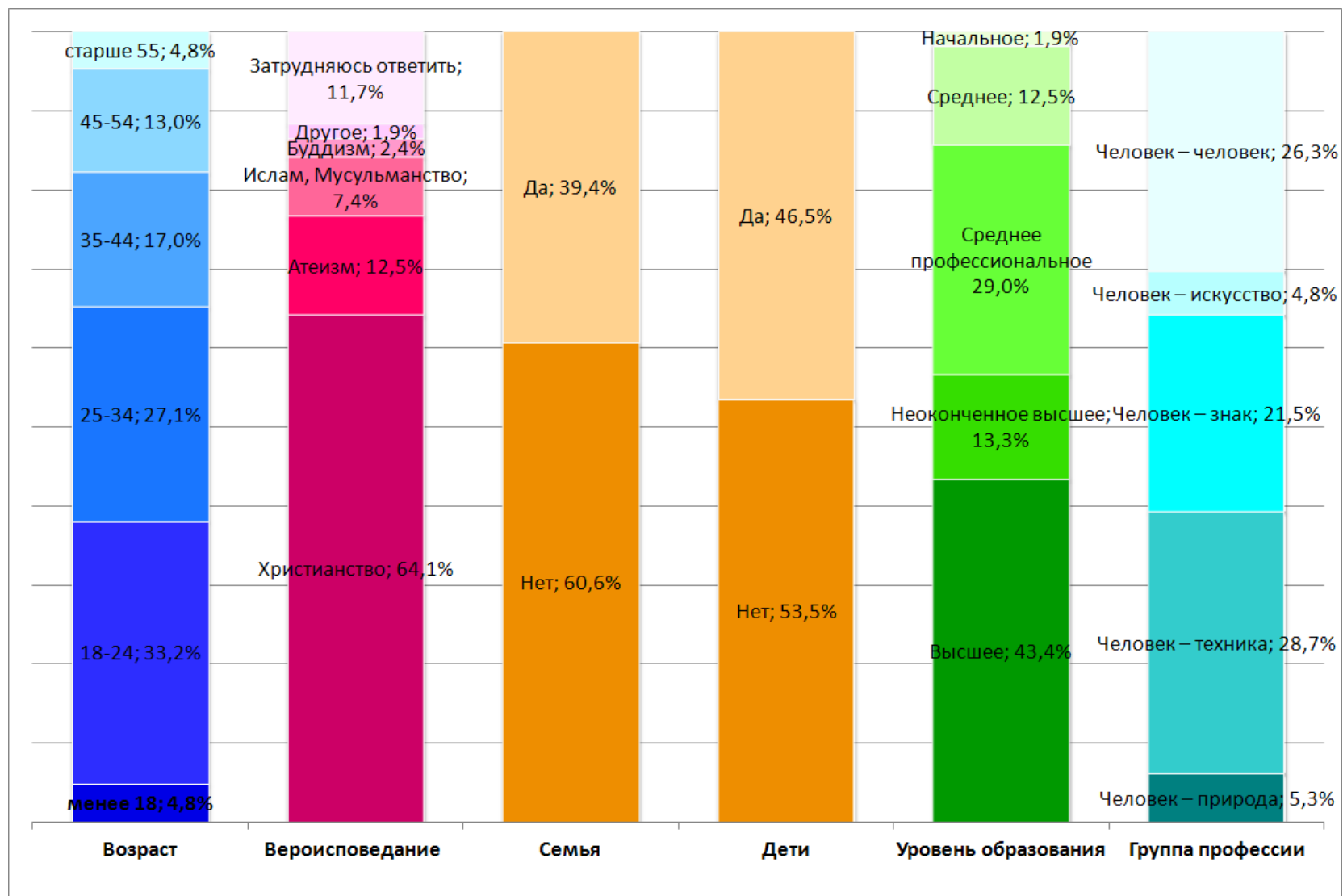


Рисунок 2.1.2 Характеристика безработных респондентов

"Причина безработицы первых – это несоответствие их уровня образования требованиям предприятий, которые интенсивно применяют в своей деятельности новые технологии" [138, с.127]. Такой вывод позволил выявить тот факт, что 62% безработных, имеющих техническое образование, не первый год на рынке труда, их трудовой стаж более 3 лет.

Безработицу тех, чья профессия из группы "человек-человек", может объяснять неготовность работодателя трудоустроить молодую женщину в детородном возрасте. "Со специальностью "человек – человек" таких больше, чем в группах других профессий – 44%" [138, с.127].

Причину безработицы респондентов с профессией из группы "человек – знак" раскрывает статистика Центра занятости населения Тюменской области, согласно которой специальности бухгалтера, экономиста являются одними из самых непопулярных. Для того, чтобы, применяя инструменты математического моделирования, разработать модели оптимизации поиска работы, которые подлежат реализации в описанных выше условиях рынка труда и учитывают динамичность ценностно-ориентационного аппарата личности, был выполнен кластерный анализ "методом средних, как одним из самых эффективных методов, согласно многим экспериментальным сравнениям и исследованиям Дж.А. Хартигана, И.Д. Манделя, Л.Б. Черного и др.," [18; 138 с.133; 193]. Основой кластеризации послужили показатели важности для респондентов изучаемых ценностных ориентаций и степень их реализации. В итоге выделено 4 кластера, которые по многим анализируемым социальным показателям не имеют большой разницы между собой (см. табл. 2.1.6).

Из первых результатов исследования следует, что разные социальные группы людей города Тюмени в большей части напрямую или косвенно связывают свою профессиональную жизнь с компаниями сферы промышленности, фундаментом экономики региона. Несмотря на то, что кластерный анализ прежде всего выполнялся исходя из уровня развития и реализации ценностных ориентаций, он, тем не менее, позволил собрать в

группы респондентов одного социального положения, образования, уровня дохода, с одинаковыми целями, похожим карьерным опытом.

Таблица 2.1.6

Характеристика кластеров безработных респондентов

Общие свойства признаков				
Характеристика	Процентное содержание в кластерах			
Не замужем	55-67%			
Христианское вероисповедание	51-74%			
Высшее образование	40-47%			
Реалисты	44-65%			
Различия между кластерами				
Характеристика	1 кластер	2 кластер	3 кластер	4 кластер
Пол	54% Ж	54% Ж	56% М	53% М
Возраст большинства	18-24	18-24	18-24	25-34
Наличие детей	нет у 51%	есть у 52%	нет у 66%	есть у 53%
Ведущая ценностная ориентация	Семья	Семья	Реализация проф. способностей	Порядочность
Уровень развития ценностных ориентаций	I	II	III	IV
Коэффициент конфликтности	0,21	0,25	0,29	0,47
Стаж(г)	8,0	12,5	6,7	9,8
Специальность	36% Человек – техника	35% Человек – человек	38% Человек – техника	31% Человек – техника; 31% Человек – человек

Это лишний раз доказывает определяющую роль ценностных ориентаций в личностном поведении, в том числе и карьерном росте. Тем не менее, для разработки точных рекомендаций необходимо провести более подробный анализ ценностных ориентаций в выявленных кластерах.

2. 2. Ценностные ориентации различных социальных групп в процессе формирования карьеры

Личностное поведение определяется социальным статусом, уровнем развития культуры. Трудовое поведение в частности зависит от положения в условной иерархии общества. В связи с этим исследования о карьере часто

выбирают для наблюдения людей конкретного возраста, пола, профессии. Большая доля работ ставит объектом изучения карьеру молодых специалистов, офицеров, государственных служащих [23,30,43,86,88,174 и др.]. Многие исследователи в ценностных ориентациях молодежи видят "стержень культуры и индикатор развития всего общества". Между тем представители и других социальных групп, возрастов стремятся к успехам в карьере, ставят карьерные цели, выбирают инструменты их достижений.

Как уже отмечалось в предыдущем параграфе, в исследовании опрошены разные социально – демографические группы населения города Тюмени. Общими чертами сформированных кластеров являются вероисповедание (каждый кластер включает от 53% до 85% респондентов христианского вероисповедания), образование (76%-89% респондентов имеют высшее образование), а также заинтересованность в развитии карьеры и в высокой оплате труда.

Помимо этого, респонденты, если бы имели большое количество денег, совершили бы глобальную покупку или использовали бы банковские инструменты для увеличения дохода. Тем не менее, несмотря на преобладание материальных целей, основными регуляторами трудовой социализации являются традиционные ценностные ориентации (порядочность, семья, здоровье, стабильность, гармония). Эти ориентации, по замечанию авторов доклада "Культурные факторы модернизации", позволяют "нащупать" твердую почву под ногами, "продлить" горизонт модернизационных решений и отчасти компенсировать оптику "короткого взгляда" [6, с.8]. Ввиду того, что традиционные ценности значимы для каждого, кто пытается соблюдать требования быстро развивающегося мира с его суровыми экономическими и политическими условиями, целесообразнее рассматривать, как указанные ценностные категории структурированы в каждом кластере (см. табл. 2.2.1).

Иерархия ценностных ориентаций работающих по кластерам

Ценность	Кластер							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Активность, труд	12	9	11	12	10	7	7	11
Вера, религия	17	15	17	17	14	16	15	17
Влияние, власть	15	17	15	15	17	17	17	15
Гармония	7	5	3	9	4	4	5	5
Друзья	10	8	13	13	9	10	6	10
Здоровье	5	2	2	3	2	3	3	2
Карьерный статус	14	16	14	14	16	15	16	14
Личностное развитие	8	7	9	6	5	9	11	9
Материальные блага	11	13	5	7	12	8	12	8
Патриотичность	16	14	16	16	15	14	10	16
Порядочность, честность	1	3	4	1	3	2	2	3
Реализация профессиональных способностей	4	11	10	5	8	12	13	12
Свобода	3	10	7	8	6	13	8	6
Семья	2	1	1	2	1	1	1	1
Стабильность	6	4	8	4	7	5	4	4
Уважение окружающих	9	12	12	11	13	11	14	13
Удобство, комфорт	13	6	6	10	11	6	9	7

Таким образом, среди ценностных ориентаций работающих жителей Тюмени доминирует семья. О преобладании семейных ценностей в течение последних 17 лет делаются выводы как в территориальных исследованиях [66,77,78], так и в исследованиях, проводимых в масштабах страны [15,194]. Также и Всемирное исследование ценностей главной ценностью россиян называет семью с 1990 г. [146].

В пятёрку самых значимых ценностных ориентаций только кластер №3 включил материальные блага. Сейчас деньги и всё с ними связанное являются только целью трудовой деятельности, "средством существования, что подтверждает и всероссийское исследование" [97], "но не находятся в приоритете над другими ориентациями". Семь кластеров работающих респондентов выделяют достойный уровень заработной платы атрибутом идеальной работы. Это возможно объяснить тем, что только у 38% респондентов ежемесячный денежный доход более 40 000 рублей. Самая низкая заработная плата у респондентов, входящих в кластеры №1, №3, №7 и

№8. Особенность этих кластеров в том, что в них вошло больше мужчин, чем женщин.

Кластеры, в которых преобладают респонденты - женщины (№2, №4 и №6), характеризуются тем, что "оценивают изучаемые ценностные категории более других кластеров" (см. табл. 2.2.2).

Таблица 2.2.2

Максимальные оценки ценностных ориентаций

Ценности	Номер кластера	Значимость ценности (по шкале от 0 до 5)
Активность, труд	6	4,6
Вера, религия	2	4,0
Влияние, власть	2	3,4
Гармония	6	4,9
Друзья	2	4,6
Здоровье	6	4,9
Карьерный статус	4	3,8
Личностное развитие	4	4,7
Материальные блага	4	4,7
Патриотичность	2	4,1
Порядочность, честность	6	5,0
Реализация профессиональных способностей	4	4,7
Свобода	4	4,6
Семья	6	5,0
Стабильность	2	4,8
Уважение окружающих	2	4,5
Удобство, комфорт	6	4,8

Согласно таблице 2.2.2 кластер №4 более других стремится к материальным благам. Респонденты именно этого кластера при наличии большого количества денежных средств не только бы совершили масштабную покупку и преумножили бы свой доход, как прочие кластеры, но и чаще других респондентов хотели их потратить на:

- оздоровление, так как рабочий процесс мешает им стремиться к реализации ценностной ориентации здоровья;
- образование, по причине высокой оценки личностного развития, самосовершенствования, реализации профессиональных способностей;

- улучшение условий труда, так как часто меняли работу по причине поиска призвания и содействующих ему комфортных условий.

Большее количество респондентов, пожелавших отдать деньги своим родителям, образуют кластер №1. Данный факт можно объяснить тем, что в этом кластере большинство не имеет мужа (жену) и собственных детей, поэтому желание отдать деньги родителям - это инструмент реализации одной из ведущей их ценностной ориентаций – семьи. Кластер №1 и кластер №4, которые отличились от исследовательской выборки методом расхода большого количества денег, являются кластерами, большинство респондентов которых работают в сфере услуг.

Определено, что 58% респондентов желают должностного роста. Это означает, что современный человек готов к увеличению обязанностей, к дополнительной ответственности. Эта нагрузка в свою очередь может привести к увеличению рабочего дня. Тем не менее, респонденты готовы на это, - 25% считают, что в процессе принятия решений личностная свобода должна иметь меньшую значимость.

На рабочий процесс положительно воздействует реализация ценностной ориентации активности и труда, но отсутствие перспектив роста инициирует спад активности и останавливает реализацию ориентации. К подобному выводу приходят и исследования Е. И. Башкировой, Г.Б. Кошарной, Л.В. Рожковой [15,78]. В Тюменской области 70% работающих респондентов на момент анкетирования уже были повышены в должности, поэтому многие не видят причин посвящать работе большее количество времени.

Большинство респондентов занимаются среднесрочным планированием карьеры (на 1 – 5 лет вперед), в каждом кластере таких от 45% до 79%. В то время как, по рекомендациям Ю.Г. Одегова, эффективнее планировать карьеру не менее чем на пять лет, так как адаптация к новой должности (особенно руководящей) происходит через 2-5 лет. Несмотря на активное планирование карьеры, карьерный рост, влияние и власть находятся

на низших ступенях ценностно-ориентационной иерархии и не имеют значительного влияния на действия личности за пределами работы. Ценностные ориентации семьи, здоровья, порядочности и честности определяют интересы людей, основу их отношения с обществом, побуждают к различным видам деятельности, в том числе и стимулируют трудовой процесс.

Наиболее интересными как для изучения, так и для последующей разработки рекомендаций являются представители работающих кластеров №2 и №3. В то время как самый большой кластер №2 включает в себя активных членов общества, чья система ценностных ориентаций не претерпевает острых конфликтов, члены кластера №3 по причине высокого коэффициента ценностно-ориентационной конфликтности испытывают большую необходимость в правильной расстановке приоритетов, подборе моделей трудового поведения, контроле над реализацией поставленных планов.

Кластер №2. Большинство респондентов этого кластера имеют техническое образование, ещё 33% кластера получили образование, связанное с обучением, воспитанием, обслуживанием людей, руководством коллективов (учитель, юрист, врач, менеджер, официант и т.п.). Результаты анализа показали, что текущее место работы привлекает их не только денежным доходом как доминирующую часть всех респондентов, но и возможностью общения с людьми, важностью их профессии для общества.

Кластер №2 описывает людей, которые оценивают себя и окружающую действительность на основании большого количества убеждений. "Их система ценностных ориентаций очень насыщена и иерархично структурирована". И хотя отношения к таким духовно-нравственным ценностям как патриотичность, вера, дружба, уважение окружающих, власть, - занимают в их ценностно-ориентационной иерархии невысокий статус, но, по сравнению с другими кластерами, эти ценности для респондентов кластера №2 более значимы (см. рис. 2.2.1)

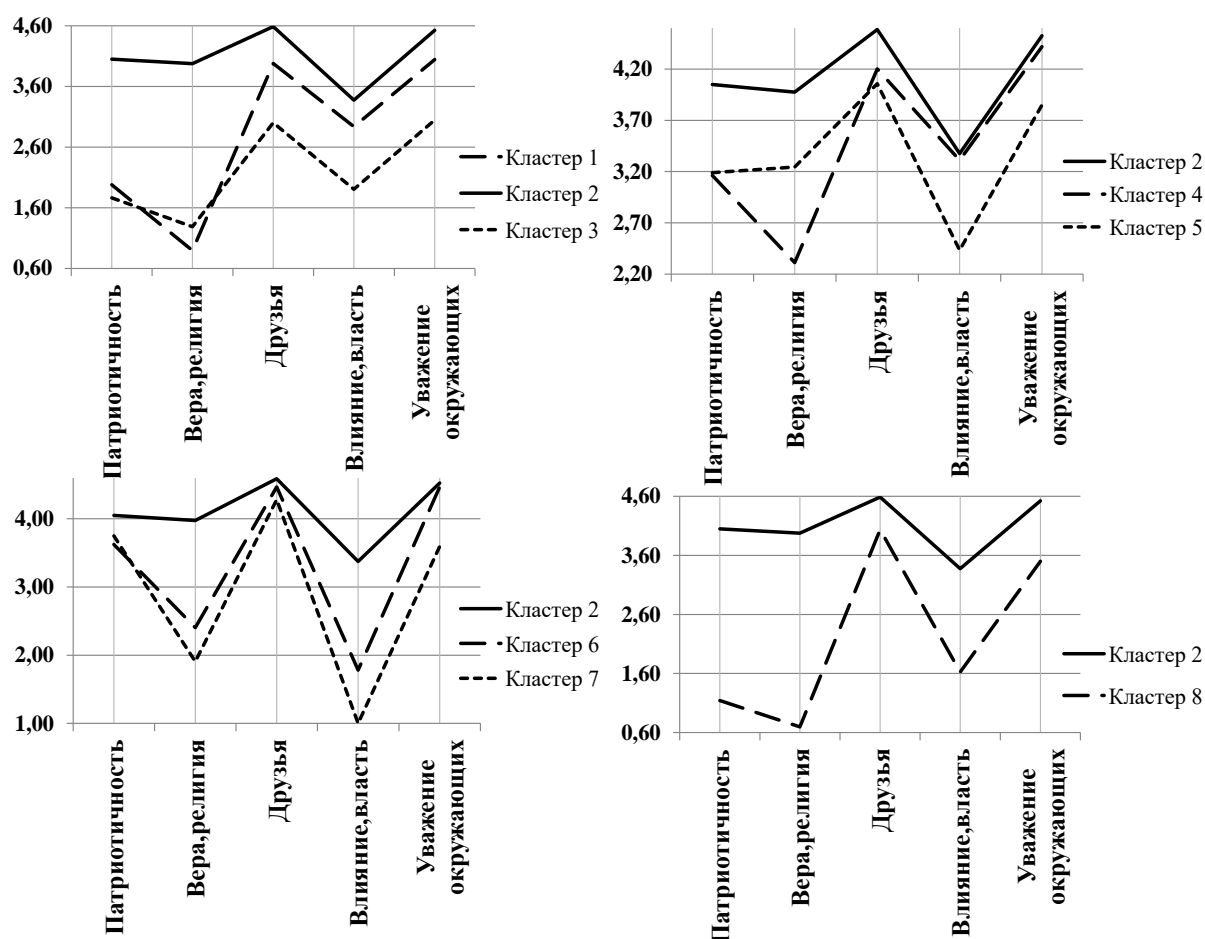


Рисунок 2.2.1 Уровни развития ценностных ориентаций в кластерах работающих (по шкале от 0 до 5)

Тем не менее, ядро их ценностно-ориентационной системы – это внутренние ценности. Именно эти ценности респонденты кластера №2 стремятся реализовать в первую очередь. Такое их стремление приводит к практически полному отсутствию внутреннего конфликта, что, в свою очередь, помогает им при выполнении трудовых обязанностей.

На основании результатов исследования можно сделать вывод, что низкий уровень ценностно-ориентационного конфликта является следствием первого года их работы, так как согласно оценкам респондентов данного кластера, рабочий процесс в первое время способствовал развитию их ценностных ориентаций по десятибалльной шкале в интервале от 4,9 до 8,1 баллов. Самый высокий балл (8,1) – это оценка положительного влияния работы на ценностную ориентацию трудовой активности. После нескольких

лет работы представители кластера №2 уже наиболее значимым отмечают влияние трудового процесса на ценностную ориентацию "уважение окружающих". Как показывает исследование, с течением времени это влияние усиливается.

Респонденты, образующие **кластер №3**, оценили наблюдаемые ценностные категории по предложенной шкале ниже всех прочих кластеров. Самым важным они выделяют семью и здоровье, но и этим ценностям присвоен средний балл 4,14 (по шкале от 0 до 5). Основа принятия решений респондентов кластера №3 – это порядочность и честность. Уровень реализации этих ценностных ориентаций (4 балла) также является минимальным по сравнению с другими кластерами. Оценки воздействия прочих ценностных категорий на процесс выбора лежат в интервале от 0,7 до 3,2 баллов по шкале от 0 до 5. Выявленные различия в степени значимости ценностных ориентаций и уровнях их реализации детерминировали среднюю степень развития ценностно-ориентационных противоречий. Более того уровень конфликтности ценностных ориентаций респондентов данного кластера является наивысшим по сравнению со всеми другими группами (см. табл. 2.1.4). Это позволило сделать вывод, что ценностно-ориентационный аппарат представителей кластера №3 плохо сформирован.

Эти коллизии проявляются и на месте работы. Согласно оценкам респондентов кластера №3 более всего рабочий процесс затрудняется проявлением порядочности и честности (3,5 балла из 10). Это максимальный уровень рассогласования ценностных ориентаций с рабочим процессом во всём исследовании. Положительно на рабочий процесс влияет стремление респондентов к активности (7,4 балла из 10). Данное значение выявлено наименьшим в сравнении с аналогичными оценками в других кластерах. Минимальны величины воздействия и других ценностных ориентаций на принятие решений в работе.

Трудовая деятельность в большей степени положительно влияет на ценностную ориентацию активности и труда. Такая гармоничная связь

работы и ценностной ориентации "активность", свойственная правильно развивающейся ценностно-ориентационной системе, привела к тому, что 62% респондентов кластера №3 были повышены в должности.

Кластерный анализ, проводимый в рамках первого этапа авторского исследования, показывает, что, несмотря на многие общие свойства, сформированные группы людей имеют характерные качества, которые определяют как состав ценностно-ориентационной системы, так и трудовое поведение. Это подтверждает целесообразность кластеризации перед разработкой оптимизационных моделей формирования карьеры, в которых заинтересована и та часть трудоспособного населения, которая получает высшее образование.

В последнее десятилетие появилось много работ, раскрывающих различные аспекты становления, развития ценностных ориентаций студенческой молодежи [20,32,42,104,116,119]. Исследования подчеркивают особую значимость изучения этой темы, называя студентов индикатором всех перемен, происходящих в обществе. Действительно, у студенческой молодежи более, чем у других слоёв общества, наблюдается возникновение новых ценностных ориентаций и обесценивание прежних. На целесообразность детального изучения и оценки подобных изменений указывает тот факт, что молодёжь определяет будущее развитие страны. Большинство исследований ценностных ориентаций студентов проводится на базе областей, городов. С таким подходом нельзя ни согласиться, так как каждый регион отличается набором условий, которые определяют процесс формирования личностных, социальных качеств людей, особенно студентов.

Анализ результатов исследования показывает, что в Тюмени, как в административном центре нефтегазового комплекса области, социальные, политические условия непременно влияют на процесс развития ценностных ориентаций студентов. Такое влияние заметно уже на этапе выбора профессии, выбора учебного заведения. Затем студенты сталкиваются с поиском места прохождения производственной практики,

места работы. На каждом шаге студент представляет картину своей будущей профессиональной жизни. И, встречая препятствия объективной реальности большого города с развивающейся промышленностью, студент меняют представления о мире, о своём будущем, о своих желаниях.

Социально – демографические характеристики каждого кластера с первого рассмотрения не показывают отличий, - почти все кластеры в большинстве содержат студентов мужского пола возрастом от 18 до 24 лет христианского вероисповедания, не состоящих в браке и не имеющих детей. Помимо этого, большая часть студентов выбирала специальность по интересам, в процессе обучения убеждаясь, что выбранная профессия в перспективе является высокодоходной. Также и в других вопросах видно материальную заинтересованность студентов – хорошая работа для студентов Тюмени это не только интересная, но и высокооплачиваемая работа (см. табл. 2.1.5). А при наличии большой суммы денег респонденты приумножили бы их посредством банковских инструментов или купили машину, квартиру. Можно предположить, что это характеризует лишь социальную среду развития ценностных ориентаций студентов. Анализ каждого кластера выделяет отличительные черты ценностных ориентаций и карьерных планов студентов. В связи с тем, что этап получения высшего образования представляет интерес для исследования, прежде всего как начало карьеры, то подробный анализ выделил два кластера, в которые вошло большинство студентов, имеющих работу или находящихся в её поиске.

Кластер № 1 оценил изучаемые категории ценностей выше всех кластеров. Причиной этому может быть большой процент трудоустройства. Когда студенты работают или находятся в поиске работы, они иначе оценивают вещи и события, происходящие вокруг, потому что их личностное развитие уже не ограничено только университетом. С другой стороны, высокую оценку жизненных приоритетов можно трактовать иначе – студентам, прошедшим не весь путь формирования ценностных ориентаций,

трудно расставить приоритеты. Тем не менее, анализируя состав исследовательской группы, можно сделать вывод, что в состав кластера №1 вошло большинство студентов, имеющих собственную семью (см. рис. 2.2.2 – 2.2.3).

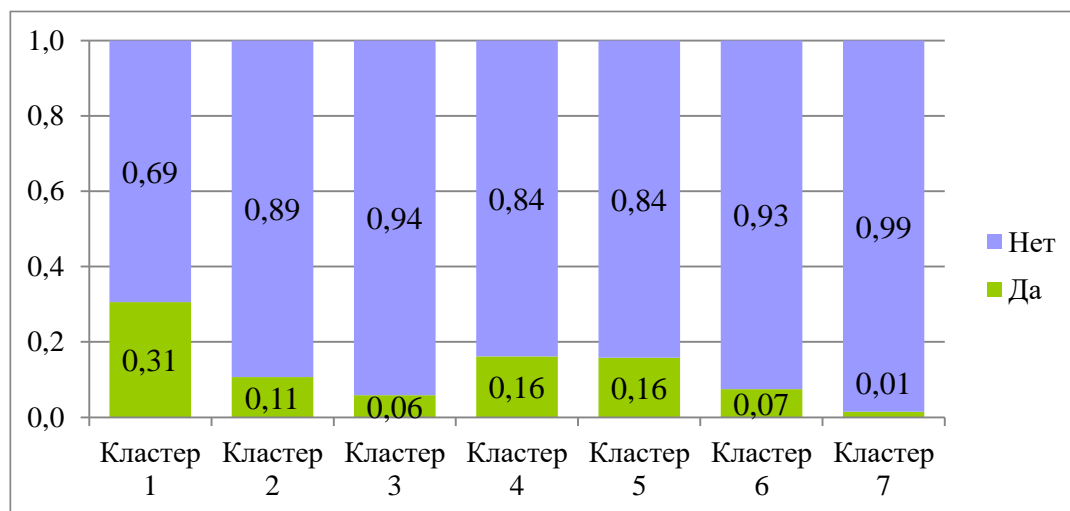


Рисунок 2.2.2. Замужние (женатые) студенты в составе кластеров

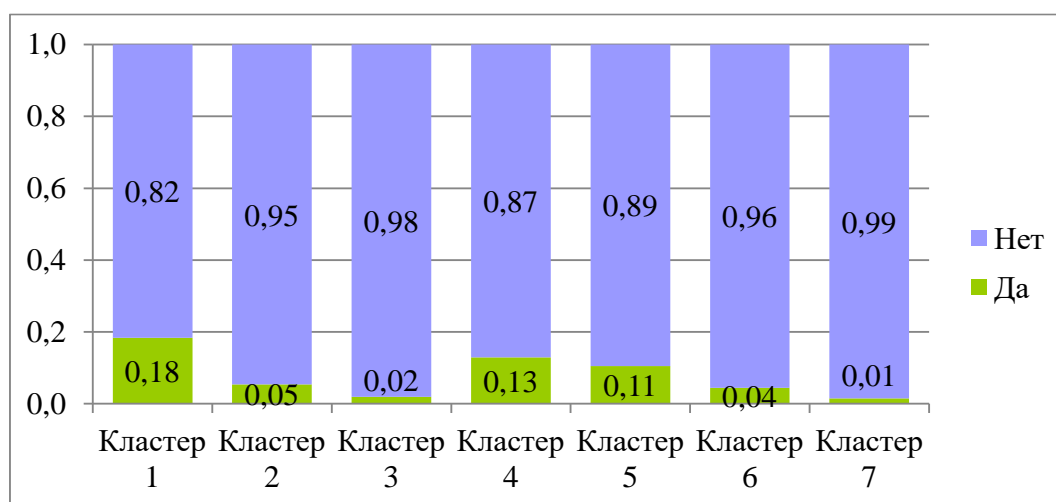


Рисунок 2.2.3. Студенты, имеющие и не имеющие детей, по кластерам

Такие социологические данные ставят под сомнение тот факт, что студенты, входящие в состав данного кластера, не имеют полноценно сформировавшегося ценностно-ориентационного аппарата.

Этот вывод подтверждает наименьший (по сравнению с другими кластерами) коэффициент конфликтности осуществления ценностных ориентаций (см. табл. 2.1.5). Ввиду того, что средние коэффициенты конфликтности по всем кластерам не превышают порогового значения

равного 0,89, можно сделать вывод о низком уровне конфликта ценностных ориентаций у студентов.

Кластер №4 относится нейтрально к большинству ценностей. Студенты этого кластера не считают важными в жизни только патриотичность, духовные ценности, карьерный статус и власть.

В кластер вошло большое количество респондентов специальностей группы "человек – знак". Также кластер содержит наибольшую долю (20%) студентов специальностей "человек – искусство". Исходя из этого, студенты данного кластера на первый взгляд являются разными людьми – одни любят точность (студенты специальностей группы "человек – знак"), другие предпочитают творчество (студенты специальностей группы "человек – искусство"). Несмотря на эту разницу, каждый в своей профессии видит перспективу и ценит в ней отсутствие контакта с людьми. Главная причина выбора профессии студентами кластера №4 – желание в будущем реализовать профессиональные способности, что и отражает их система ценностных ориентаций (см. табл. 2.2.2).

Таблица 2.2.2

Иерархия ценностных ориентаций студентов

Ценность / Кластер	1	2	3	4	5	6	7
Активность, труд	14	12	13	13	9	13	10
Вера, религия	16	17	17	17	15	17	16
Влияние, власть	15	15	15	15	14	15	17
Гармония	3	10	9	11	12	10	5
Друзья	13	8	12	7	4	9	6
Здоровье	4	5	10	5	7	4	2
Карьерный статус	12	14	14	14	17	14	15
Личностное развитие	9	6	5	6	6	7	4
Материальные блага	6	7	1	12	8	6	12
Патриотичность	17	16	16	16	16	16	14
Порядочность, честность	8	3	2	4	3	5	3
Реализация профессиональных способностей	11	9	7	3	11	11	11
Свобода	7	13	4	8	2	2	8
Семья	5	2	6	1	1	1	1
Стабильность	1	4	8	9	5	8	9
Уважение окружающих	10	11	11	10	13	12	13
Удобство, комфорт	2	1	3	2	10	3	7

Четвертый кластер – это большинство студентов, которые считают, что хорошая работа должна соответствовать специальности и предоставлять удобные условия для выполнения трудовых обязанностей. А в своей специальности эти студенты привлекательным видят не только перспективу и доступность, но и необходимость творческого подхода. Если студенты не только специальностей "человек – искусство", но и студенты специальностей "человек – знак" предпочитают в выбранной профессии творческий подход, этого уже достаточно для предопределения развития у них в первую очередь отношений к внутренним ценностям.

Студентов рассматриваемого кластера также заботит и комфорт. Об этом говорит, во-первых, их желание уменьшить контакт с людьми, то есть создать удобные условия работы, во-вторых, мотив выбора специальности – выгодное трудоустройство, в-третьих, способы траты большого количества денег. Большинство студентов, которые предпочли направить деньги на улучшение условий труда/бизнеса или истратить их в ресторане, - это студенты кластера №4.

Студенты отвечали в анкете и на вопрос - чем они хотят заняться после обучения (см. рис. 2.2.4).

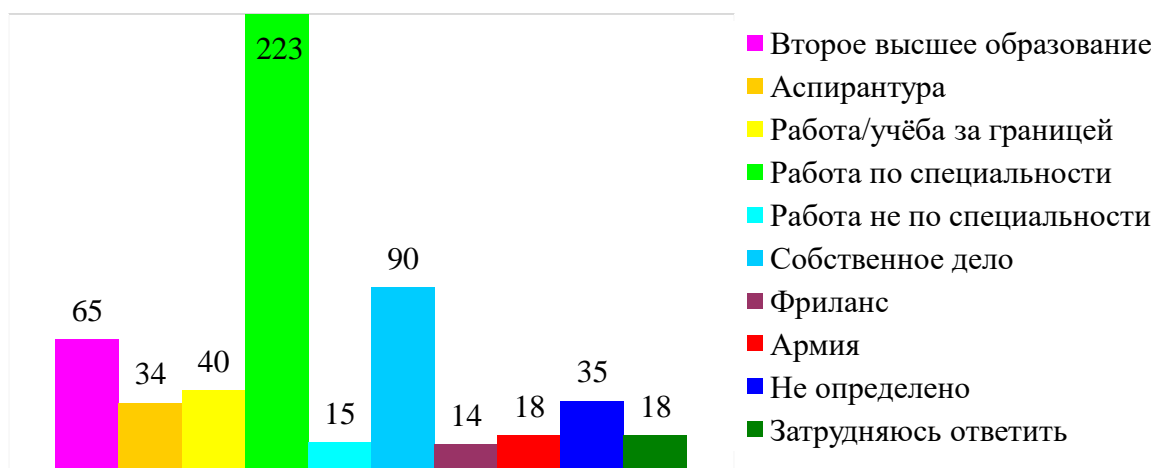


Рисунок 2.2.4. Планы студентов по окончании обучения

Большинство студентов (60%) решили работать по выбранной специальности, то есть они надеются получить то, что их привлекает в

выбранной специальности, а именно - большой денежный доход, перспектива и стабильность. В каждом кластере таких студентов от 35% до 45%. Планируют открыть собственный бизнес 24% опрошенных студентов. Преимущественно это студенты, не имеющие на момент анкетирования работы. Четыре процента респондентов планируют заняться фрилансом. Большая часть из них – это студенты специальностей "человек – искусство". Именно в этой среде сейчас развит фриланс.

Чтобы выбирающий профессию четко видел перспективы и сопоставлял их со своими приоритетами, все кластеры были объединены в группы по специальностям обучения.

Специальность "человек – техника" объединяет в себе кластеры №1, №5 и №6. Студенты, входящие в эти кластеры, при обучении пришли к выводу, что в первую очередь технические специальности привлекательны высоким денежным доходом, стабильностью и в последнюю очередь – доступностью. Последнее объясняет высокий уровень конкуренции на рынке труда в промышленной сфере и удаленность места работы от центрального района города (за исключением главных офисов, где сосредоточен управленческий персонал). Студенты технических специальностей чувствуют уверенность в своих силах и в большинстве являются оптимистами.

Кластер №4 описывает специальности группы "человек – знак", хотя в нём также присутствует и высокая доля специальностей "человек – искусство". Студенты оценивают свои специальности творческими, перспективными, дающими стабильность. Важность для общества и возможность общения с людьми для них менее важны. Студенты исследовательской группы оценили своё профессиональное положение оптимистично.

Специальности группы "человек – человек" - это кластеры №2, №7, в них входят студенты - оптимисты и те, которые довольны своей профессией.

Они ценят в ней приемлемый уровень денежного дохода, стабильность и возможные перспективы.

Студенты кластера №3, где сочетаются специальности "человек – техника" и "человек - человек", являются реалистами. Эти специальности привлекательны не только денежным доходом и уровнем престижа, но и возможностью общения с людьми.

Сравнение критериев выбора профессии студентов с оценками людей уже получивших образование показывает, насколько оправдываются ожидания студентов (см. табл. 3 Приложения 5). Для этого был произведён расчёт коэффициентов отношения количества оценивших интерес специальности по каждому критерию к объёму выборки (см. табл. 1–2 Приложения 5). Как показывает анализ всех критериев в совокупности, уровни студенческих ожиданий относительно привлекательности выбранной профессии у большинства групп специальностей (человек – природа, человек – техника, человек – знак, человек – человек) находятся ниже объективных оценок реальных условий профессиональной деятельности (см. рис. 2.2.5).



Рисунок 2.2.5. Уровни студенческих оценок привлекательности получаемых профессий в сравнении с экспертными оценками

Таким образом, студенты после окончания вуза, реализуя профессиональные способности, могут быть удовлетворены своим выбором профессии.

Анализ по каждому критерию выявляет, что выпускники из группы специальностей "человек – природа" недооценивают преимущества своей профессии, поэтому результаты трудоустройства превзойдут их ожидания. Статистика показывает, что исключением является один критерий – ответственность работы, студенты переоценивают этот показатель.

Студенты из группы специальностей "человек – техника" завысили оценки своей профессии по следующим критериям: отсутствие контакта с людьми, перспектива, престиж, ответственность.

Профессии группы "человек – человек" не оправдывают ожидания студентов по 5 показателям: отсутствие контакта с людьми, важность для общества, возможность самоутвердиться, престиж, доступность.

Студенты группы "человек – знак" после трудоустройства найдут свои ожидания завышенными относительно некоторых критериев: отсутствия контакта с людьми, важности профессии для общества, возможности самоутвердиться, перспективы, престижа, доступности.

Единственная группа специальностей, студенты которой могут столкнуться с ценностно-ориентационным конфликтом по трудоустройству после получения образования, это "человек – искусство", так как они ошиблись в привлекательности своей профессии по большинству факторов. Более всего (как показывает анализ) студенты переоценивают престиж будущей специальности, недооценивают возможность общения с людьми, в то время как эти параметры соответствуют лишь некоторым должностям в редких отраслях экономики.

Сравнение студенческих планов и фактических оценок работающих людей показывает, что студенты мало знакомы с профессиональными обязанностями, с действительным процессом производства и сферой труда специалистов. Проведенный анализ ожиданий студентов в начале своего карьерного пути показывает, что основной причиной возникновения конфликта ценностных ориентаций является несоответствие между их

ожиданиями и реальностью, этот факт вызывает сомнение в правильности выбора профессии.

Таким образом, именно точно определенная цель профессиональной самореализации, а, следовательно, и цель формирования карьеры, способна сократить вероятность появления ценностно-ориентационных конфликтов при выборе будущей профессии.

Анализ результатов студенческого анкетирования приводит к выводу, что ценностные ориентации студента выполняют функцию индикатора удовлетворенности настоящим положением и процессом обучения и даже выявляют заинтересованность к наиболее важным видам деятельности, определяют достижение целей, способы их реализации. Между тем студенты города Тюмени, несмотря на то, что уже находятся в работоспособном возрасте, плохо соизмеряют свои возможности и способности с условиями рынка труда, с которыми они столкнутся как при трудоустройстве, так и при поиске работы.

Кластеризация безработных по уровню развития ценностных ориентаций отделила максимально 1 и 4 кластеры, расположив между ними кластеры №2 и №3. Таким образом, респонденты 1 кластера - это люди, уровень развития и реализации ценностных ориентаций которых является наивысшим среди всех. Четвёртый кластер в противовес менее всего ценит наблюдаемые категории. Соответственно и уровень конфликта ценностных ориентаций у кластера №4 выше, чем у других (см. табл. 2.1.6). Тем не менее, у всех безработных ценностно-ориентационные противоречия относятся к классу "средних".

Кластеры №1 и №2, которые состоят преимущественно из женщин, наиболее высоко ценят семью. Неженатые мужчины до 24 лет основой своего выбора определяют реализацию профессиональных способностей. Мужчины от 25 до 34 лет принимают решения согласно ценностной ориентации "порядочность" (см. табл. 2.2.2).

Иерархия ценностных ориентаций безработных

Ценность	Кластер			
	1	2	3	4
Активность, труд	12	8	14	11
Вера, религия	16	15	17	16
Влияние, власть	17	17	15	15
Гармония	8	4	11	5
Друзья	14	10	12	8
Здоровье	3	5	5	3
Карьерный статус	13	16	13	14
Личностное развитие	4	6	7	10
Материальные блага	5	12	2	4
Патриотичность	15	14	16	17
Порядочность, честность	2	2	6	1
Реализация профессиональных способностей	7	11	1	12
Свобода	10	9	3	6
Семья	1	1	4	2
Стабильность	6	3	9	7
Уважение окружающих	11	13	8	13
Удобство, комфорт	9	7	10	9

В итоге, кластеризация дала возможность выявить связь ценностных ориентаций с гендерным признаком. Кластеры, состоящие преимущественно из женщин, наиболее высоко оценивают изучаемые ценностные категории, чем кластеры, в которые большинство респондентов-мужчин. Несмотря на то, что уровень ценностно-ориентационного конфликта у всех анкетированных безработных является низким, коллизии ценностных ориентаций наиболее проявляются у мужчин, чем у женщин.

У всех безработных в ценностно-ориентационной иерархии появляется нисходящее движение ориентации "влияние и власть" и проявляется стремление много работать. Если у женщины основной целью является обеспечение благополучия семьи, то у мужчины - увеличение дохода.

Ответы тех, которые ищут работу, на вопрос о способе расхода большого количества денег, не отличаются от ответов работающих и студентов, - все хотят либо открыть вклад, либо совершить масштабную

покупку, то есть ответ на этот вопрос не зависит от занятости человека, а скорее характеризует слабости всего общества.

Анкета (см. Приложение 3) предлагала безработным указать способы поиска работы, применяемые ими, и оценить результат поисков. Как показало исследование, основным инструментом поиска работы в городе Тюмени - СМИ или услуги, предоставляемые службой занятости (см. рис. 2.2.6), однако, по оценкам большинства респондентов, самым эффективным способом является поиск работы не по профессии с помощью родственников, знакомых (средняя эффективность - 7 баллов по 10 балльной шкале).

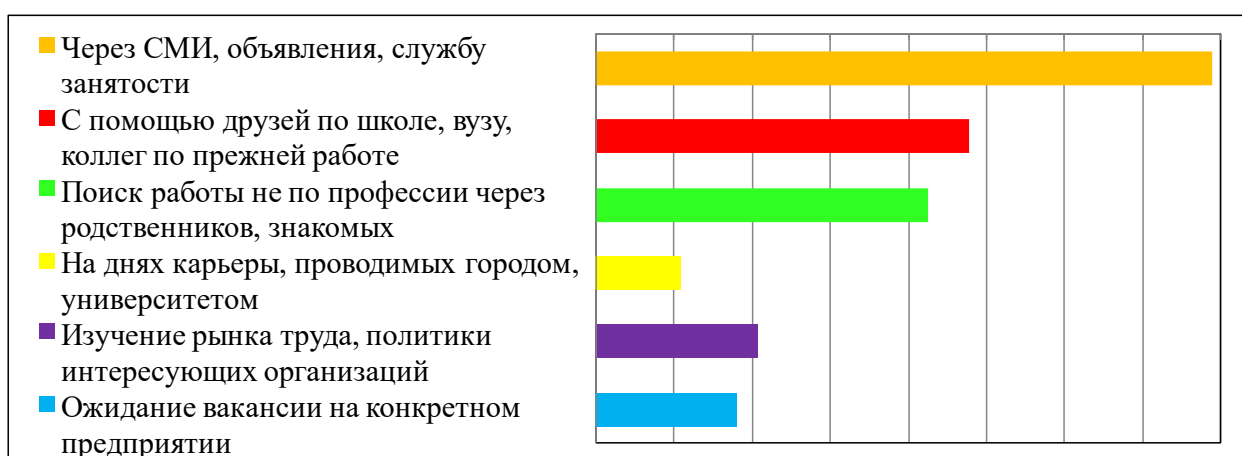


Рисунок 2.2.6. Стратегии поиска работы безработных респондентов

Члены кластера №3, которые ставят в приоритет реализацию профессиональных способностей, считают неприемлемым поиск работы не по профессии. Они выделяют самой результативной стратегией - помощь друзей (эффективность 7,4 балла по 10 балльной шкале).

Исследование уровня развития ценностных ориентаций студентов, безработных, работающих жителей города Тюмени у всех групп респондентов выявляет основными регуляторами поведения традиционные ценности - порядочность, семья, здоровье. Наивысшим звеном ценностно-ориентационной иерархии у большинства является семья. К ценностным ориентациям низшего статуса относятся вера, патриотичность, власть, карьера. Тем не менее, разные условия социализации студентов, безработных, работающих жителей города Тюмени детерминируют отличия

между их ценностными ориентациями и характер связей ориентаций с карьерным ростом.

Работающих жителей города Тюмени отличает включение "гармонии" в пятёрку важных ценностных ориентаций, отсутствие стремления больше работать и желание минимизировать влияние "свободы" на процесс принятия решений. Это означает, что современный человек на месте работы исполняет достаточно обязанностей, тем не менее, готов к увеличению ответственности, как следствию карьерного роста, без ущерба объектам реализации ценностных ориентаций и сохранению сбалансированного рабочего дня.

"Активность и труд" является у студентов ценностной ориентацией низшего статуса, большинству же работающих респондентов она помогает в карьерном росте, хотя и не входит в состав ядра их системы ценностных ориентаций. Более того, студенты отличились и тем, что их ведущими ценностными ориентациями являются "удобство" и "свобода". Материальная аргументация выбора, нежелание выбора, плохое соизмерение своих возможностей и способностей с условиями рынка труда - всё это определяет ценностные ориентации большинства студентов как несформировавшиеся, а самих студентов - пока не готовыми принимать серьезные решения.

Безработные жители города Тюмени включают в ядро ценностно-ориентационной системы "материальные блага" и хотели бы уделять работе много часов. Причиной этого, с одной стороны, может быть их социальный статус, отсутствие постоянного источника дохода, с другой стороны, - доминирование ценностной ориентации "семья".

Кластерный анализ студентов, безработных и работающих жителей города Тюмени позволил сформировать внутри каждой группы кластеры, которые имеют в себе уникальные сочетания не только по ценностно-ориентационным показателям, но и по профессиональным, личностным и социально-демографическим характеристикам. Это даёт возможность отнести конкретную личность к одной из групп для разработки актуальных рекомендаций по методам контроля развития ценностных ориентаций, по

механизмам оптимизации поведения в выборе профессии, поиске работы и прочих этапов карьерного развития.

2.3. Модели и механизмы трансформаций ценностных ориентаций в процессе карьерного роста

Анализ социологических исследований природы, развития, трансформации ценностных ориентаций, карьерного роста, а также повсеместная экономическая, финансовая, производственная практика применения математического аппарата, сопоставление анализа и практики выявляют в процессах развития ценностных ориентаций на этапах карьеры цели, условия, связи, как в известных математических моделях. Это позволяет адаптировать математические модели к условиям становления ценностных ориентаций, к условиям развития карьерного роста и разработать модели, отражающие 1) принципы изменения ценностных ориентаций под воздействием реализации конкретных карьерных стратегий, 2) влияние ценностных ориентаций личности как на выбор образцов трудового поведения, так и на процесс профессиональной самореализации, 3) зависимость времени наступления определённых этапов в карьере от ценностных ориентаций. Применение конкретной модели определяется карьерным положением, целью личности (см. табл. 2.3.1).

Так, личность, зная свои ценностные ориентации, может с помощью результатов моделирования выбрать эффективную стратегию карьерного роста. И также наоборот, модели показывают, как реализация выбранной стратегии повлияет на развитие ценностных ориентаций. Все модели имеют разные цели, достижение которых возможно при объективной оценке личностных параметров (см. табл. 2.3.2).

Человеку необходимо определить, какой цели хочет достичь, какой информацией о себе владеет или может получить, чтобы приступить к реализации моделей (см. рис. 1-8 Приложения 6). Аналогия механизмов действия процессов, для которых предназначены вышеуказанные модели, с

развитием ценностных ориентаций в карьерном росте позволила реализовать эти модели в рамках данного исследования.

Таблица 2.3.1

Цели личности при моделировании

Цель работающего	Цель при поиске работы и выборе профессии	Модель	Рисунок
<p>Выбрать оптимальную карьерную стратегию, которая способствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> – максимальному развитию <ul style="list-style-type: none"> • всех ценностных ориентаций; • пяти ведущих ценностных ориентаций; • конкретной ценностной ориентации; – повышению в должности. 	<ul style="list-style-type: none"> – увеличению эффективности поиска работы. 	Модель социального порядка	2.3.1–2.3.4; № 1-2 Прил.6
<p>Составить набор оптимальных стратегий, который способствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> – максимальному развитию всех ценностных ориентаций; – повышению в должности. 		Модель двухстороннего устремления	2.3.5; №3 Прил.6 2.3.6; №4 Прил.6
<ul style="list-style-type: none"> – Определить у стратегий, которые приводят к повышению в должности, контролирующие ценностные ориентации; – Распределить стратегии в профессиональной структуре и по сферам деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> – Распределить мотивы выбора профессии и руководящие ценностные ориентации между группами специальностей; – Определить связи между эффективными стратегиями поиска работы и ведущими ценностными ориентациями; – Распределить стратегии поиска работы по уровням и специализациям образования. 	Модель идентификации связей	2.3.7; №5 Прил.6
Цель на работе		Модель	Рисунок
<p>Определить количество повторов карьерной стратегии для максимальной модернизации всех ценностных ориентаций.</p>		Модель оптимального использования ресурсов	2.3.8; №6 Прил.6
<p>Составить пакет важных ценностных ориентаций, который</p> <ul style="list-style-type: none"> – минимизирует конфликт ценностных ориентаций с рабочим процессом; – максимизирует эффективности труда. 		Модель ядра ценностных ориентаций	2.3.9; №7 Прил.6
<ul style="list-style-type: none"> – Определить лучшее время для инициирования изменения должности; – Определить лучшее время перехода на другое место работы. 		Модель самоактуализации	2.3.11; №8 Прил.6

Параметры моделирования

	Модель	Параметры и ограничения
Модели для реализации на работе, при поиске работы, выборе профессии	Модель социального порядка	<ol style="list-style-type: none"> 1. Расстановка приоритетов в системе ценностных ориентаций. 2. Как стратегии карьерного роста (поиска работы) действуют на ценностные ориентации. 3. Количественная оценка результатов применения стратегий карьерного роста (поиска работы). 4. Оценка уровня оптимизма.
	Модель двухстороннего устремления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение менее значимых ценностных ориентаций. 2. Как стратегии карьерного роста (поиска работы) действуют на ценностные ориентации. 3. Расстановка приоритетов среди карьерных стратегий, бывших в применении. 4*. Какие ценностные ориентации определили реализацию стратегий карьерного роста, закончившихся повышением.
	Модель идентификации связей	<ol style="list-style-type: none"> 1*. Какие ценностные ориентации определили реализацию стратегий карьерного роста, закончившихся повышением. 2. Характеристики, между которыми необходимо распределить связи.
Модели для реализации на работе	Модель оптимального использования ресурсов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как стратегии карьерного роста действуют на ценностные ориентации. 2. Количественная оценка опыта применения стратегий карьерного роста.
	Модель ядра ценностных ориентаций	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количественная оценка уровня содействия ценностных ориентаций в трудовом процессе. 2. Количественная оценка уровня отрицательного воздействия ценностных ориентаций на трудовой процесс. 3. Оценка уровня оптимизма.
	Модель самоактуализации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количественная оценка преобразования ценностных ориентаций под влиянием рабочего процесса во времени. 2. Количественная оценка ущерба ценностных ориентаций при потере работы. 3. Стаж. 4. Время работы в текущей должности.
* - параметры и ограничения для реализации модели только на работе		

1. Модель социального порядка. На работе человек часто ставит вопрос - как поступить в ситуации, не повреждая личностное развитие. Найти лучшую личностную стратегию карьерного роста возможно и "в том числе при временном вынужденном изменении контрольного рычага в системе ценностных ориентаций", когда только личность выступает сознательно, а остальные факторы имеют косвенное воздействие, формализуя задачи инструментами теории игр, а именно - "игры с природой".

Пятнадцать стратегий (см. рис. 2.3.1), к которым прибегает человек на месте работы, определило исследование В.И. Верховина [171], шестнадцатая стратегия предложена респондентами в ходе опроса авторского исследования.

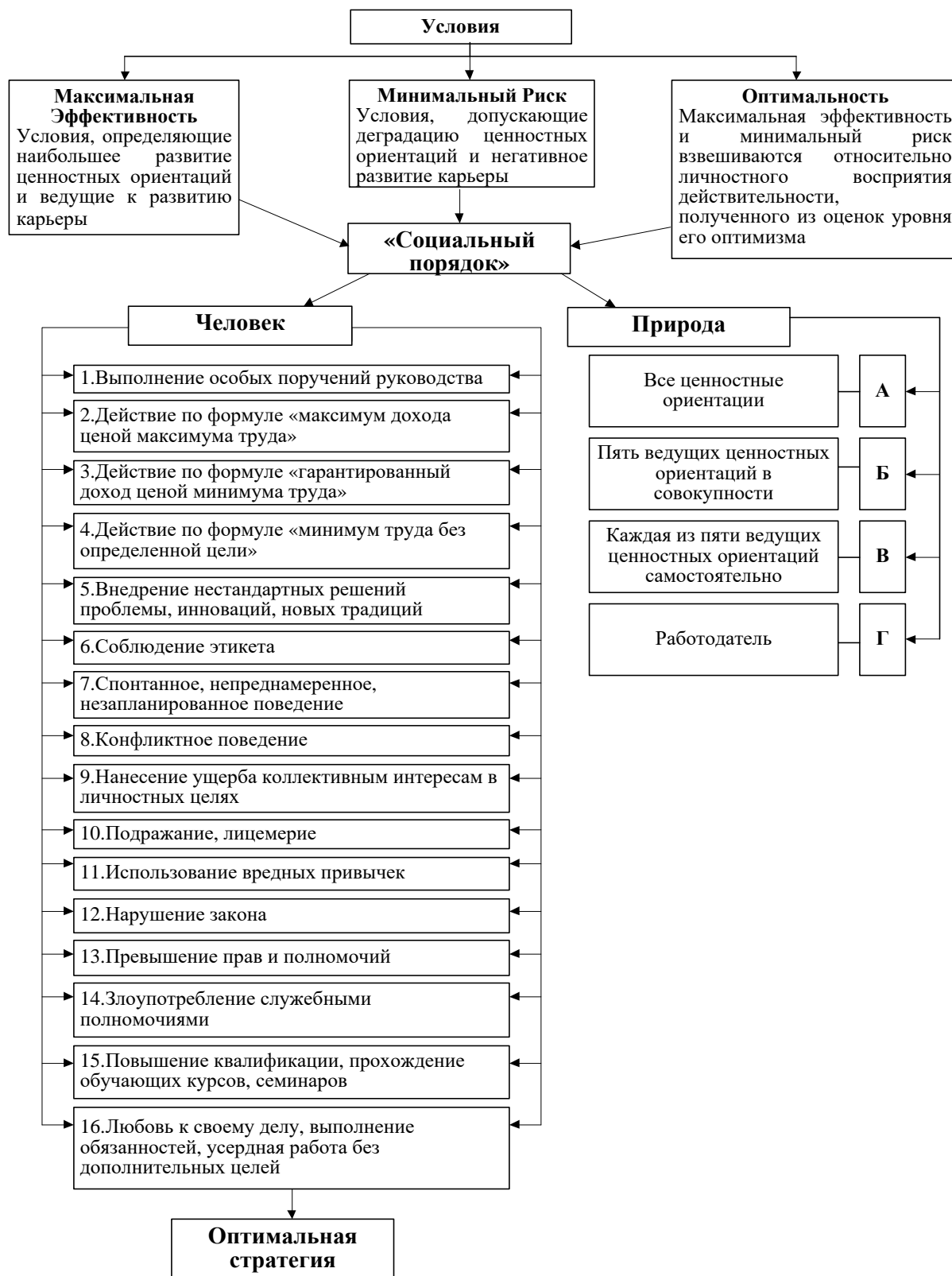


Рисунок 2.3.1. Модель социального порядка

Модель детерминирует несколько состояний "природы" (см. рис. 2.3.1), – обстоятельств "объективной действительности" [44], которые в конкретном случае отвечают или могут отвечать на трудовое поведение личности. Модель действует при определенных условиях (см. рис. 2.3.1). Вероятные итоги реализации моделей взаимодействия человека и "природы" в рамках "социального порядка" представлены на рисунке 2.3.2. Схема реализации модели (см. рис. 1 Приложения 6) на примере рабочих респондентов кластеров №2 и №3 назначила им оптимальные карьерные стратегии (см. табл. 2.3.3 –2.3.4).



Рисунок 2.3.2. Варианты модели социального порядка

Таблица 2.3.3

Оптимальные стратегии для кластера №2 (группа работающих)

	Модель	Макс. Эффективность*	Мин. Риск*	Оптимальность*
А	Все ЦО	15	14	15
Б	5 ЦО	1	14	1
В	Порядочность	11	14	7
	Здоровье	7	-	5
	Семья	6	-	-
	Гармония	8	-	8
	Стабильность	7	-	6
Г	Карьера	2	9,14	2

*Коды стратегий расшифрованы на рисунке 2.3.1.
ЦО – ценностная ориентация

Оптимальные стратегии для кластера №3 (группа работающих)

Модель		Макс. Эффективность*	Оптимальность*
А	Все ЦО	2	2
Б	5 ЦО	2	2
В	Порядочность	1	1
	Здоровье	5	1
	Семья	15	15
	Гармония	2	2
	Материальные блага	15	-
Г	Карьера	6	6
*Коды стратегий расшифрованы на рисунке 2.3.1. ЦО – ценностная ориентация			

Не все выделенные модели определяют эффективную личностную стратегию, минимизирующую риск. Причиной является недостаточная изученность тех стратегий, которые личность выбирает в условиях низкого уровня риска. Подобрать кластеру единственную эффективную стратегию невозможно, так как набор оптимальных действий на рабочем месте зависит от отношения личности к риску, от функционирования его ценностных ориентаций в конкретной ситуации. Тем не менее, если личность, выбирая стратегию, оценивает только возможную реакцию руководства (модель Г), то моделирование в оптимальных условиях и при максимизации эффективности даёт одинаковые рекомендации.

Таким образом, личностям с хорошо структурированными ценностными ориентациями, лучше максимально активно работать с целью увеличения дохода. При ценностно-ориентационных конфликтах человеку на работе достаточно соблюдать нормы этикета. Эта карьерная стратегия не влияет на изменение должности человека, но положительно отражается на системе ценностных ориентаций, так как не вносит в её структуру больших изменений.

Для развития всех ценностных ориентаций модель социального порядка работающим людям, похожим на респондентов кластера №2, определяет оптимальным выполнять особые поручения руководства, периодически повышая квалификацию. В то время как для респондентов

кластера №3 достаточно максимально проявлять активность и усиленно трудиться.

Как показывает модель, характерологическое, спонтанное поведение может положительно повлиять на ценностные ориентации только у представителей кластера №2 из группы работающих, так как именно они обладают отлично структурированными ориентациями. Следовательно, можно сделать вывод, что осознанное формирование своей карьеры, наблюдение за трудовым поведением, его регуляция помогают в большинстве случаев избежать ценностных противоречий.

Подобным образом и стратегии с проявлением деструктивного поведения не могут содействовать развитию ценностных ориентаций личностей с ценностно-ориентационным конфликтом.

В моделировании поиска работы сознательное решение принимает безработный, а изменение социальных условий трансформирует модель (см. рис. 2.3.3).

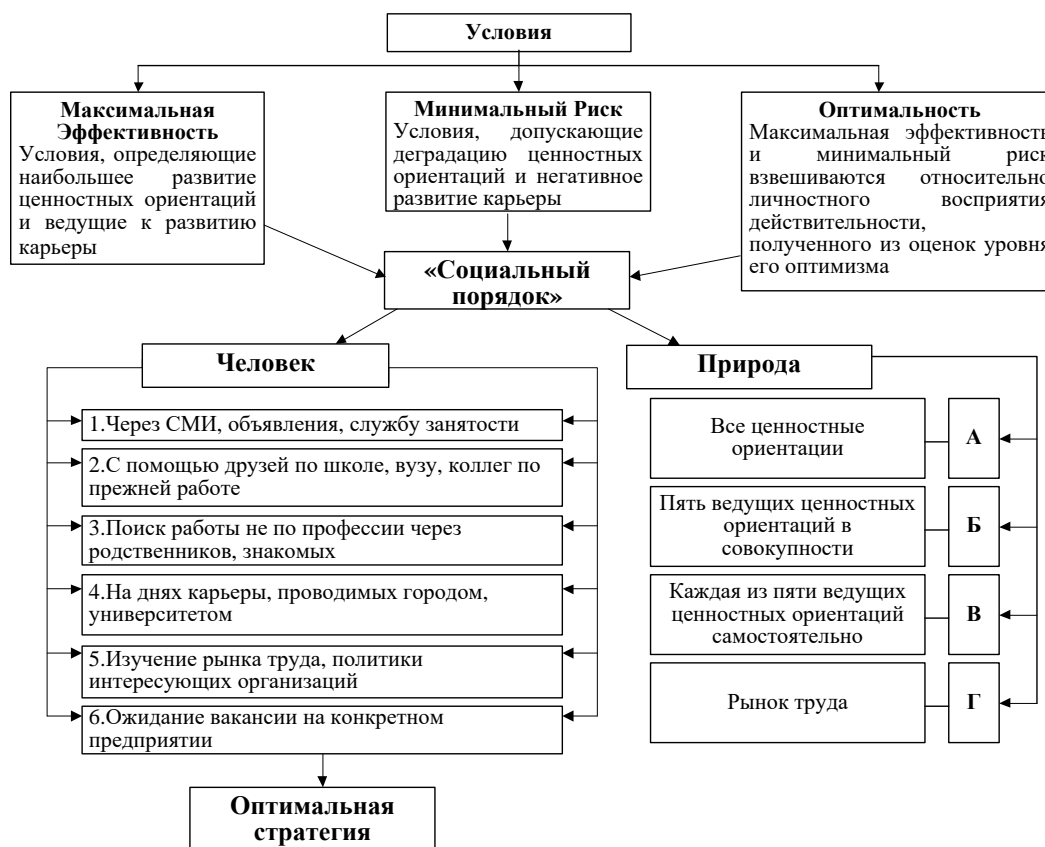


Рисунок 2.3.3. Модель социального порядка при поиске работы

Возможные варианты, отражающие результат взаимодействия безработного и "природы", схема реализации модели отображены на рисунках 2.3.4 и 2 (см. Приложение 6).



Рисунок 2.3.4. Варианты модели социального порядка при поиске работы

Для исследования представляется интересным реализовать данную и последующую модели на примере кластеров №1 и №4 в группе безработных. Выбор объясняет процесс кластеризации, который, как указано в предыдущем параграфе, противопоставил этих респондентов по уровню развития ценностных ориентаций. Таким образом, модель назначила указанным типам людей оптимальные карьерные стратегии (см. табл. 2.3.5-2.3.6).

Моделирование в оптимальных условиях взвешивает эффективность и риск реализации стратегий одновременно. В связи с тем, что для респондентов кластера №4 величина возможной деградации ценностных ориентаций в рискованной ситуации часто превышает условную величину их развития в эффективных условиях, модель социального порядка признаёт в

большинстве случаев действие стратегии в оптимальных условиях не эффективным.

Таблица 2.3.5

Оптимальные стратегии для кластера № 1 (группа безработных)

Модель	Макс. Эффективность*	Мин. Риск*	Оптимальность*	
А Все ЦО	1	4	1	
Б 5 ЦО	1	4	1	
В	Порядочность	2	4	-
	Здоровье	1	4	5
	Семья	4	4,5	6
	Материальные блага	3	6	4
	Личностное развитие	4	6	4
Г Рынок труда	3	3	3	

*Коды стратегий расшифрованы на рисунке 2.3.3.
ЦО – ценностная ориентация

Таблица 2.3.6

Оптимальные стратегии для кластера № 4 (группа безработных)

Модель	Макс. Эффективность*	Мин. Риск*	Оптимальность*	
А Все ЦО	5	6	-	
Б 5 ЦО	1	4	-	
В	Порядочность	5,6	5,6	5,6
	Здоровье	1	6	-
	Семья	1	4	-
	Материальные блага	1	4,5	-
	Гармония	5	6	-
Г Рынок труда	3	4	3	

*Коды стратегий расшифрованы на рисунке 2.3.3.
ЦО – ценностная ориентация

По результатам моделирования рекомендовано в целях модернизации или минимизации деградации ценностных ориентаций прибегать к иным стратегиям, нежели выбрало большинство респондентов (см. рис. 2.2.6).

Модель социального порядка в целях развития ценностно-ориентационной системы личности определяет оптимальным для первого кластера искать работу, выбирая инструменты служб занятости и СМИ. Ценностные ориентиры представителей четвертого кластера могут модернизоваться преимущественно после мониторинга рынка труда, после анализа политики интересующих компаний, после поиска работы не по специальности. Эффективность последней стратегии демонстрируется не только через развитие ценностно-ориентационного аппарата, но и

посредством результативности процесса поиска работы, собеседований (модель Г).

Тем не менее, нет возможности выбрать один наилучший способ поиска работы, так как набор оптимальных действий зависит от отношения личности к риску, от обстоятельств конкретной ситуации, от функционирования его ценностных ориентаций в них. В связи с этим результат моделирования имеет рекомендательный характер.

2. Модель двухстороннего устремления. При применении карьерных стратегий ценностные ориентации личностей могут меняться. Модель такого изменения представлена на рисунке 2.3.5.

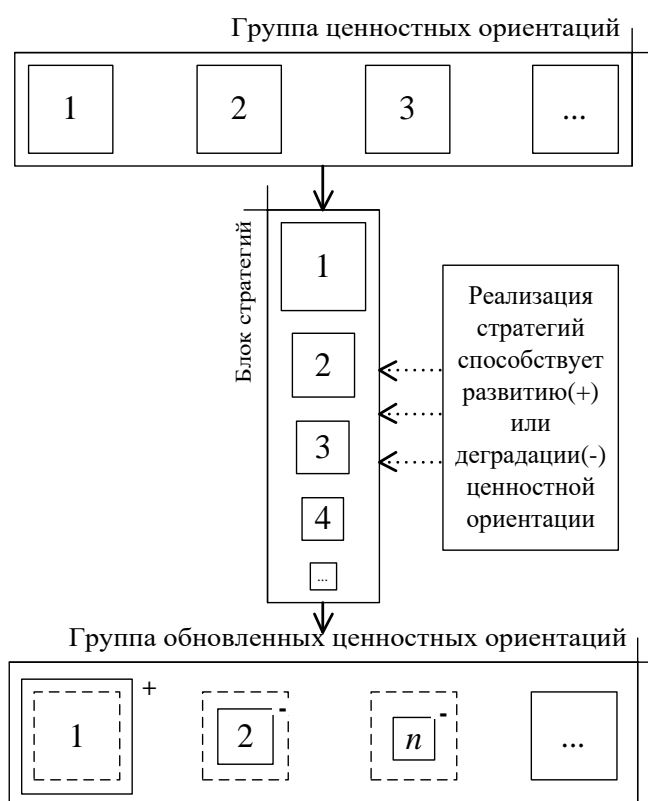


Рисунок 2.3.5. Модель обновления ценностных ориентаций в процессе применения карьерных стратегий

Механизм реализации этой модели (см. рис. 3 Приложения 6) нацелен на максимизацию эффективности всех ценностных ориентаций, когда определены менее значимые ценностные ориентации и количество стратегий для использования. Менее значимые ценностные ориентации респондентов, работающих жителей города Тюмени, которые входят в целевые кластеры,

указаны в таблице 2.3.7. Также таблица 2.3.7 представляет решение модели для выбранных работающих кластеров при четырёх применяемых стратегиях, которые расшифрованы в таблице 2.3.8.

Таблица 2.3.7

Менее значимые ценностные ориентации и эффективные стратегии

Кластер	2				3			
Менее значимые ценностные ориентации	Свобода				Свобода			
	Карьера				Влияние, власть			
	Стабильность				Стабильность			
	Уважение окружающих				Уважение окружающих			
Стратегии	15	1	2	5	1	15	2	6

Таблица 2.3.8

Расшифровка кодов стратегий

Обозначение стратегии	Сущность стратегии
1	Выполнение особых поручений руководства
2	Действие по формуле "максимум дохода ценой максимума труда"
5	Нестандартное решение проблем, предложение инноваций, традиций
6	Соблюдение этикета
15	Повышение квалификации, обучение на курсах, семинарах

Стратегии расположены согласно предпочтениям респондентов, начиная с более значимых. При необходимости следования только одной стратегии, модель даёт ответ, выделенный жирным начертанием. Видно, что стратегия, рекомендуемая моделью, и стратегия, выбираемая респондентом как наилучшая, не всегда являются одним и тем же набором действий. Из этого следует, что человек должен в некоторых случаях изменить направление движения, если хочет достигнуть намеченной цели. Запасная стратегия, которую модель исключила, формируя трёхсоставный пакет стратегий, выделена заливкой. Такая вариация ответа подтверждает вывод о том, что стратегия, являющаяся приоритетной на практике, иногда не эффективна для развития ценностных ориентаций.

В случае, если не стратегия задаёт режим развитию ценностных ориентаций, а наоборот, - ценностные ориентации приводят осуществление стратегии к желаемому результату, модель модифицируется (см. рис. 2.3.6).

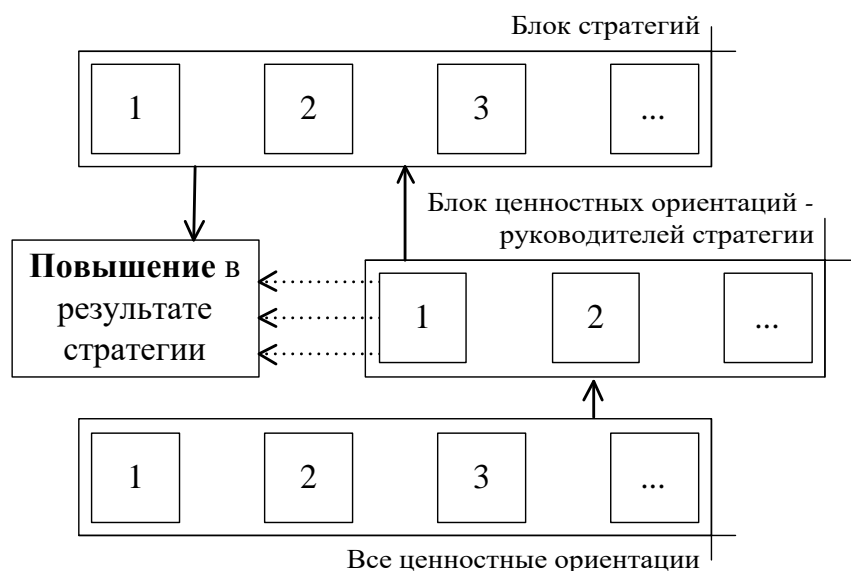


Рисунок 2.3.6. Модель ценностных ориентаций как регуляторов стратегий, ведущих к повышению

Такая модель уже помогает достичь другой цели – определить те действия, которые приведут к повышению в должности (см. табл. 2.3.9–2.3.10) при тех же условиях признания определенных ценностей менее значимыми. Как и в таблице 2.3.7 жирное начертание указывает на самую эффективную стратегию, заливка - на запасную стратегию.

Таблица 2.3.9

Менее значимые ценностные ориентации и эффективные стратегии

Кластер	2				3			
Менее значимые ценностные ориентации	Свобода				Свобода			
	Карьера				Влияние, власть			
	Стабильность				Стабильность			
	Уважение окружающих				Уважение окружающих			
Стратегии	15	1	2	5	1	2	5	7

Таблица 2.3.10

Расшифровка кодов стратегий

Обозначение стратегии	Сущность стратегии
1	Выполнение особых поручений руководства
2	Действие по формуле "максимум дохода ценой максимума труда"
5	Нестандартное решение проблем, предложение инноваций, традиций
7	Спонтанное, непреднамеренное, незапланированное поведение
15	Повышение квалификации, обучение на курсах, семинарах

Сравнение результатов моделирования (см. табл. 2.3.7, 2.3.9) показывает, что изменение цели меняет как набор эффективных стратегий,

так и их иерархию. Модели (см. рис. 2.3.5, 2.3.6) двухстороннего устремления демонстрируют, что человеку не всегда на месте работы стоит доверять собственной расстановке приоритетов в выборе стратегий, так как это не всегда является наилучшим вариантом достижения целей.

Несмотря на то, что уровни развития ценностных ориентаций людей из второго и третьего кластеров значительно отличаются, моделирование с целью модернизации ценностных ориентаций рекомендует людям обоих типов повышать квалификацию, проходить обучающие курсы, семинары.

Если личность, входящая в кластер №2, стремится к повышению, то модель детерминирует по-прежнему самым эффективным повышение квалификации. Таким образом, в данном случае это является каналом взаимного влияния ценностных ориентаций и карьерного роста, то есть тем, посредством чего ценностные ориентации определяют эффективность трудового поведения, а карьерное развитие влияет на ценностные ориентации.

Вектор, направляющий к повышению в должности представителей кластера №3, это выполнение поручений руководства. Так они предпочтут обязанности личным целям, что поможет в первую очередь установить баланс между внешними и внутренними ориентациями. Впоследствии гармоничная система ценностных ориентаций определит и положительное развитие карьеры. Также к повышению в должности членов кластера №3, людей с ценностно-ориентационным конфликтом, может привести незапланированное поведение. Тем не менее, это возможно только в сочетании с прочими указанными стратегиями.

Для находящегося в поиске работы и имеющего представление, какие ценностные ориентации он хочет усовершенствовать, а какие являются менее значимыми, строится модель двухстороннего устремления (см. рис. 2.3.5), цель реализации которой максимизация эффективности всех ценностных ориентаций. Ценностные ориентации, которые модель определяет менее

значимыми для безработных, и решение с тремя применяемыми стратегиями представлены в таблицах 2.3.11–2.3.12.

Таблица 2.3.11

Менее значимые ценностные ориентации и эффективные стратегии безработных

Кластер	1			4		
Менее значимые ценностные ориентации	Карьера			Карьера		
	Влияние, власть			Влияние, власть		
	Уважение окружающих			Удобство, комфорт		
	Свобода					
Стратегии	1	2	3	1	3	6

Таблица 2.3.12

Расшифровка кодов стратегий

Обозначение стратегии	Сущность стратегии
1	Через СМИ, объявления, службу занятости
2	С помощью друзей по школе, вузу, бывших коллег
3	Поиск работы не по профессии через родственников, знакомых
6	Ожидание вакансии на конкретном предприятии

































Стратегии расположены относительно предпочтений респондента, начиная с наиболее значимых. При необходимости следования только одной стратегии решение модели даёт одинаковый ответ для обоих кластеров, - при заданных условиях следует искать работу с помощью СМИ и центра занятости населения. Запасной метод, то есть метод, который модель исключила, формируя двухсоставный пакет стратегий, выделен заливкой.

Моделирование двухстороннего устремления с целью модернизации ценностных ориентаций определяет поиск работы через "СМИ, объявления, службу занятости" как ведущую стратегию для применения всем категориям людей, независимо от уровня конфликтности ценностных ориентаций, однако с условием понижения в ценностно-ориентационной иерархии статуса карьеры, статуса влияния и власти.

3. Модель идентификации связей. Большое количество факторов, влияющих на процесс развития ценностных ориентаций и карьерного роста, взаимосвязаны между собой. Для упорядочения этих взаимодействий и

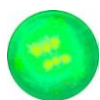
максимальной эффективности работы указанных процессов необходимо все факторы сгруппировать, устанавливая степень связи (руководство, влияние).

Модель (см. рис. 2.3.7), определяющая соответствие процесса становления ценностных ориентаций карьерному росту (факторы блоков С и D), реализуется с помощью механизма, который представлен на рисунке 5 (см. Приложение б).

Система CD Блок элементов С ↓	Блок элементов D →			
	1	2	3	...
1	 	 	 	 
2	 	 	 	 
3	 	 	 	 
...	 	 	 	 



Недействующий альтернативный вид связи, руководства, влияния между элементами блоков С и D



Связь, руководство, влияние между элементами блоков С и D сильное, значимое, результативное, приводящее к эффективности всей системы



Связь, руководство, влияние между элементами блоков С и D несильное, незначимое, нерезультативное, не приводящее к эффективности всей системы

Рисунок 2.3.7. Модель идентификации связей в системе взаимодействий С-D

Если человек для достижения цели подбирает стратегии, то мало определить проявление каких ценностных ориентаций следует минимизировать в своем поведении. Важно также и обратное - назначить контролирующую ценностную ориентацию, что позволит с минимальными потерями достичь цели. Это полезно для личности, особенно в случае

отсутствия четкого осознания - какими ценностями не полезно ориентироваться в трудовой и повседневной жизни.

С помощью модели (см. рис. 2.3.7) установлены пары соответствий: стратегия (D) – ценностная ориентация (C) (причем ориентация направляет реализацию стратегии, что приводит личность к повышению в должности). Результат реализации модели по наиболее изученным стратегиям для всех типов работающих людей отражает таблица 2.3.13.

Таблица 2.3.13

**Соответствие "курирующая ценностная ориентация – стратегия
карьерного роста"**

Стратегия "А"	Ценностная ориентация "В"
Выполнение особых поручений руководства	Порядочность, честность
Действие по формуле "максимум дохода ценой максимума труда"	Активность, труд
Нестандартное решение проблем, предложение инноваций, традиций	Личностное развитие
Соблюдение этикета	Уважение окружающих
Спонтанное, незапланированное поведение	Карьерный статус
Повышение квалификации, обучение на курсах, семинарах	Реализация профессиональных способностей
Любовь к своему делу, выполнение обязанностей, усердная работа без дополнительных целей	Материальные блага

То есть стратегии "А" будут иметь положительный эффект, когда человек не даст подавить прочим внешним факторам действие курирующей ценностной ориентации "В". Чтобы получить более корректные рекомендации, модель целесообразнее реализовывать по кластерам работающих (см. табл. 2.3.14).

Людам, которым свойственны качества респондентов 3-его кластера, у которых система ценностных ориентаций недостаточно структурирована, для преодоления ценностно-ориентационного конфликта, модель предлагает несколько вариантов распределения курирующих ценностных ориентаций по стратегиям. Общим для кластеров №2 и №3 является, во-первых: при выполнении особых поручений руководства их ориентиром является порядочность и честность, во-вторых: при прохождении обучения в

ценностно-ориентационной системе доминирует реализация профессиональных способностей.

Таблица 2.3.14

Курирование стратегий ценностными ориентациями (по кластерам)

Стратегия "А"***	Ценностная ориентация "В"				
	2 кластер	3 кластер			
1	Порядочность, честность	Порядочность, честность	Порядочность, честность	Порядочность, честность	Порядочность, честность
2	Реализация ПС*	Активность, труд	Семья	Уважение окружающих	Активность, труд
5	Активность, труд				
7		Личностное развитие	Личностное развитие	Личностное развитие	Личностное развитие
15	Личностное развитие	Семья	Активность, труд	Активность, труд	Реализация ПС*
16		Реализация ПС*	Реализация ПС*	Реализация ПС*	Уважение окружающих

*ПС - профессиональная способность
****Расшифровка кодов стратегий:**
 1.Выполнение особых поручений руководства;
 2. Действие по формуле "максимум дохода ценой максимума труда";
 5. Нестандартное решение проблем, предложение инноваций, традиций;
 7.Спонтанное, незапланированное поведение;
 15.Повышение квалификации, обучение на курсах, семинарах;
 16.Любовь к своему делу, выполнение обязанностей, усердная работа без дополнительных целей.

С одной стороны, такая схема может вызвать затруднение в применении, так как у респондентов кластеров №2 и №3 большинство курирующих ценностных ориентаций не входят в ядро ценностно-ориентационной системы. С другой стороны, если цель личности состоит в развитии ценностных ориентаций, то часть её приоритетов должна претерпеть изменения. Особенно это актуально для кластера №3.

В связи с тем, что на процесс развития ценностных ориентаций личности влияют условия их реализации, разработанный механизм (см. рис. 5 Приложения б) позволяет соотнести стратегии (С) со сферами деятельности предприятий (D) в рамках общей эффективности. Тем самым модель отобразит наиболее правильный и ведущий к повышению порядок действий в конкретной сфере деятельности (см. табл. 2.3.15).

Распределение стратегий по сферам деятельности

Стратегия	Сфера деятельности
Выполнение особых поручений руководства	Транспорт
Действие по формуле "максимум дохода ценой максимума труда"	Торговля и другие сферы деятельности
Нестандартное решение проблем, предложение инноваций, традиций	Наука, образование, культура
Соблюдение этикета	Государственное управление
Спонтанное, незапланированное поведение	Промышленность
Повышение квалификации, обучение на курсах, семинарах	Строительство
Любовь к своему делу, выполнение обязанностей, усердная работа без дополнительных целей	Сфера услуг

Полученные результаты подтверждают выводы В.И. Верховина о том, что спонтанное, незапланированное поведение чаще проявляется в сложных ситуациях на производстве, поэтому человек, работающий в промышленности, должен соизмерять свои возможности с высокой вероятностью возникновения ситуаций, требующих оперативных действий.

Таким же образом для различных профессий (С) возможно определить наиболее подходящую стратегию для повышения в должности (D). В такой постановке задача даёт два варианта ответа (см. табл. 2.3.16).

Таблица 2.3.16.

Распределение стратегий по специальностям

Стратегия	Группа специальностей
Выполнение особых поручений руководства	Человек – человек
Действие по формуле "максимум дохода ценой максимума труда"	Человек – искусство
Нестандартное решение проблем, предложение инноваций, традиций	Человек – знак
Соблюдение этикета	Человек – техника
Повышение квалификации, обучение на курсах, семинарах	Человек – природа
Альтернативный вариант	
Выполнение особых поручений руководства	Человек – человек
Действие по формуле "максимум дохода ценой максимума труда"	Человек – искусство
Нестандартное решение проблем, предложение инноваций, традиций	Человек – знак
Повышение квалификации, обучение на курсах, семинарах	Человек – природа
Любовь к своему делу, выполнение обязанностей, усердная работа без дополнительных целей	Человек – техника

Механизм модели идентификации связей выделяет основной тандем ценностных ориентаций, которые, как регуляторы карьерными стратегиями, способствуют повышению в должности. Это – порядочность и честность, активность и труд, личностное развитие, реализация профессиональных способностей. Причем в большинстве случаев "порядочность и честность" выступает главной при выполнении особых поручений руководства; активность, порядочность и реализация профессиональных способностей руководят поведением по формуле "максимум дохода ценой максимума труда". К повышению в должности при внедрении нестандартных решений проблемы приводит руководство личностным развитием и активностью, при повышении квалификации, прохождении обучающих курсов – реализация профессиональных способностей.

Как показал анализ ожиданий студентов, они мало знакомы с профессиональными обязанностями, с действительным процессом производства, сферой труда специалистов. Такое несоответствие может вызвать конфликт ценностных ориентаций в начале освоения специальности на работе и во время прохождения производственной практики, может поставить перед молодым специалистом вопрос о правильности выбора профессии. Предотвратить такую проблему возможно, реализуя модель "идентификации связей", определяя лучшее сочетание профессии с ценностными ориентациями личности.

А именно, модель (см. рис. 2.3.7) сопоставляет группы специальностей студентов (С), не имеющих конфликта ценностных ориентаций, и мотивы выбора будущей профессии (D). Также модель выявляет, какими руководящими ценностными ориентациями (D) отличаются студенты определенных групп специальностей (С), что позволяет ответить на вопрос - какую специальность следует выбирать, если человеку наиболее свойственно стремление к конкретной ценностной категории (см. табл. 2.3.17).

Отличительные характеристики специальностей

Группа специальностей	Определяющий мотив	Руководящая ценностная ориентация
Человек – природа	Гарантия высокой заработной платы в будущем	Удобство, комфорт
Человек – знак	Совет родителей, друзей	Порядочность, честность
Человек – человек	Выбор наугад	Семья
Человек – техника	Перспектива выгодного трудоустройства	Здоровье
Человек – искусство	Соответствие интересам, желанию	Личностное развитие

Когда человек сталкивается с поиском работы, то знание того, какая ценностная ориентация контролирует определённые действия, повышает эффективность всего процесса поиска, помогает достигать наилучшего результата. На этапе поиска работы модель идентификации связей (см. рис. 2.3.7) соотносит стратегии поиска работы (D) [69,102,206] с ценностными ориентациями (C) всех типов безработных людей, не имеющих ценностного конфликта, и даёт результат, представленный в таблице 2.3.18.

Таблица 2.3.18

Соответствие "курирующая ценностная ориентация" – "стратегия поиска работы"

Наилучший метод поиска работы "А"	Ведущая ценностная ориентация "В"
Через СМИ, объявления, службу занятости	Семья
С помощью друзей, бывших коллег	Порядочность, честность
Поиск работы не по профессии	Здоровье
На днях карьеры, организованных городом, университетом	Реализация проф. способностей
Анализ рынка труда, деятельности интересующих организаций	Свобода
Ожидание вакансии на конкретном предприятии	Личностное развитие

Также такая схема применима и для достижения эффективности группового трудоустройства, где стратегии "А" распределяются между членами группы, которые в своих действиях опираются на соответствующие ценностные категории "В".

Помимо этого модель идентификации связей (см. рис. 2.3.7) определяет лучший метод поиска работы (D), учитывая уровень образования (C) и специализацию соискателя (C) (см. табл. 2.3.19).

Таблица 2.3.19

Распределение стратегий поиска работы по уровню образования

Лучший метод поиска работы	Уровень образования	Группы специальностей
Через СМИ, объявления, службу занятости	Неоконченное высшее	Человек – искусство
С помощью друзей, бывших коллег	Среднее профессиональное	Человек – природа
Поиск работы не по профессии	Среднее	Образование ниже среднего профессионального
На днях карьеры, организованных городом, университетом	Начальное	Человек – знак
Анализ рынка труда, деятельности интересующих организаций	Высшее	Человек – техника
Ожидание вакансии на конкретном предприятии	Высшее	Человек – человек

Реализация модели идентификации связей на примере работающих респондентов позволяет безработному с несформированными ценностными отношениями, с небольшим опытом работы, без конкретной цели трудоустройства, оценить перспективы успешной работы и возможности трудоустройства в конкретные сферы экономики. А именно модель показывает:

- наиболее весомые факторы (C) привлекательности предприятий каждой сферы деятельности (D);
- распределение ценностных ориентаций (C) по местам (D) их большего положительного влияния на результат работы;
- ценностные ориентации (D), которые интенсивно развиваются на предприятии конкретной сферы деятельности (C) (см. табл. 2.3.20).

Ввиду того, что данная модель в такой постановке представляет результат не для конкретной личности, а для группы людей из разных сфер деятельности, возможно сделать вывод, что развитие экономики, как

следствие продуктивной работы совокупности людей, можно базировать на ценностных ориентациях.

Таблица 2.3.20

Отличительные характеристики сфер экономики

Сфера деятельности	1. Самая привлекательная сторона	2. Ценностная ориентация, более всего помогающая во время работы	3. Ценностная ориентация, более всего развивающаяся во время работы
Промышленность	Денежный доход	Активность, труд	Здоровье
Строительство	Перспектива	Личностное развитие	Уважение окружающих
Торговля	Общение с людьми	Уважение окружающих	Реализация проф. способностей
Транспорт	Стабильность	Здоровье	Активность, труд
Наука, образование, культура	Необходимость творческого подхода	Гармония	Порядочность, честность
Государственное управление	Возможность самоутвердиться	Стабильность	Личностное развитие
Сфера услуг	Высокая ответственность	Порядочность, честность	Стабильность
Другие сферы деятельности	Важность для общества	Реализация проф. способностей	Гармония

Механизм реализации модели идентификации связей даёт возможность определить направление будущей специальности группе абитуриентов, которые выбирает ключевые ориентиры из списка ценностей (удобство, здоровье, порядочность, личностное развитие, семья).

Помимо этого указанный механизм позволяет распределить стратегии поиска работы среди малого круга людей, ведущие ценностные ориентации которых различны и находятся в рамках семьи, порядочности, здоровья, реализации профессиональных способностей, свободы и личностного развития. Результаты моделирования дают возможность назначить конкретный метод поиска работы в группе людей с различными профессиями и с разными уровнями образования.

Реализованные выше модели позволили соотнести ценностные ориентации со стратегиями при различных целях личности, ограничениях, критериях, условиях. Между тем часто встаёт вопрос о количестве

повторений карьерной стратегии, которое приводит систему ценностных ориентаций к модернизации.

4. Модель оптимального использования ресурсов. В модели ресурсом является стратегия, повторение которой может привести и к модернизации, и деградации ценностных ориентаций (см. рис. 2.3.8). Результатом моделирования является оптимальный график потребления ресурса, а именно необходимое количество реализации конкретной стратегии в целях максимального усовершенствования всех ценностных ориентаций.

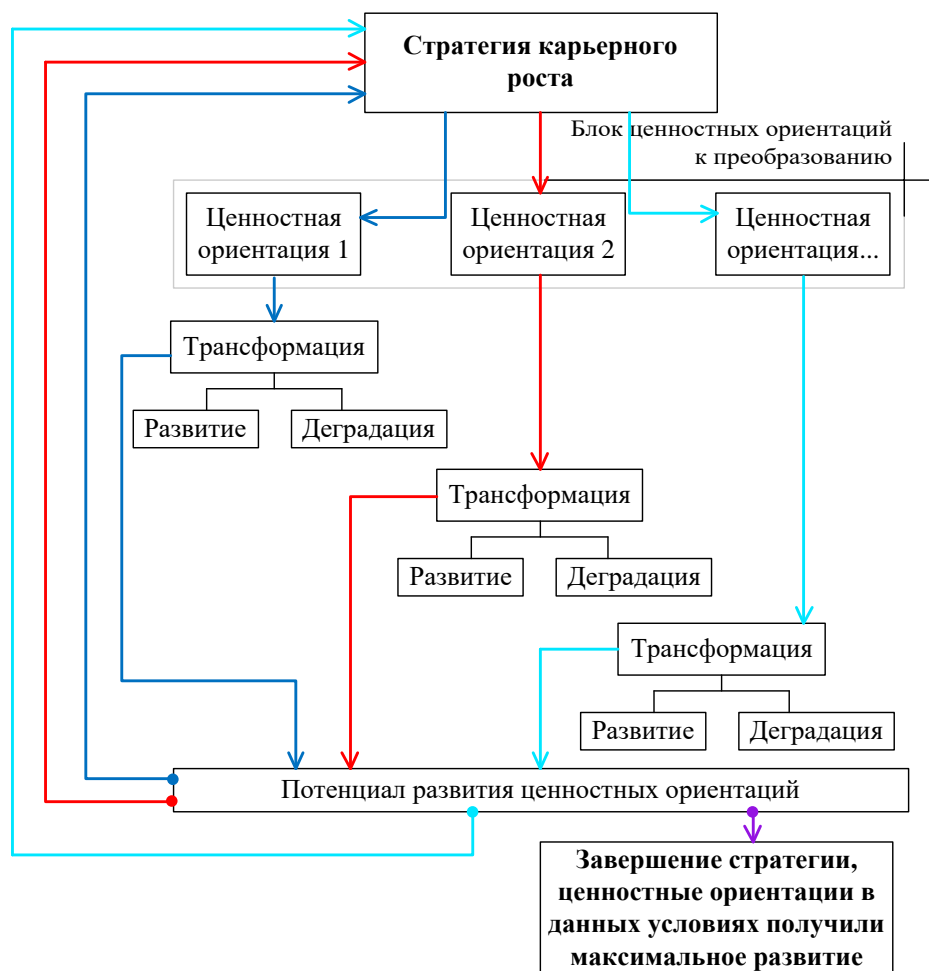


Рисунок 2.3.8. Модель оптимального использования ресурсов

Механизм реализации модели оптимального использования ресурсов (см. рис. 6 Приложения 6) определяет, что **"выполнение особых поручений руководства"** эффективно повторять до 10 раз. После этого для личности возрастает ценность материальных благ и реализации профессиональных

способностей. Для развития ориентаций активности и труда, свободы, стабильности, удобства и комфорта, следует дополнительно реализовать данную стратегию 11-20 раз.

Таким образом, можно сделать вывод, что исполнение дополнительных поручений руководства побуждает человека к увеличению активности на рабочем месте, содействует формированию важных профессиональных качеств, что даёт чувство свободы и уверенности. Это поддерживается вероятными материальными вознаграждениями, которые также позволяют актуализировать взгляды об удобстве и комфорте.

При реализации **"действий по формуле "максимум дохода ценой максимума труда"** до 20 раз положительным трансформациям подвергаются ценностные ориентации личностного развития и материальных благ. Стратегия становится более эффективной, если применить её на работе дополнительно 21-40 раз. После этого человек начинает больше ценить карьерный статус, свободу, веру и уважение окружающих.

Если человек, выполняя обязанности, старается умножить доход, то в соответствии с целью в первое время ответной реакцией ценностно-ориентационной системы является увеличение значимости материальных благ, социального положения. С каждым повтором стратегии человек начинает интересоваться своей позицией на карьерной лестнице, мнением ближнего окружения о себе. Доминирование финансового компонента в деловой активности подчиняет личность работе. Именно тогда (в условиях жёсткой зависимости, безвыходности) человек может понять значимость Бога и свободы. Данная стратегия – одна из двух стратегий, которые вызывают переоценку духовных ценностных ориентаций.

"Действие по формуле "гарантированный доход ценой минимума труда" на первый взгляд не может внести положительных изменений в структуру ценностных ориентаций личностей. Тем не менее, анализ результатов исследования показал, что и неамбициозные, немасштабные, но регулярные и безошибочные действия способны положительно

воздействовать на ценностные ориентации. Можно по-другому объяснить характер влияния этой стратегии на модификацию ценностно-ориентационной системы. Халатность на работе в любой момент может привести к изменению должности, к финансовому наказанию со стороны руководства. В этом случае ценностные ориентации личности и могут отреагировать на возникшую ситуацию. С помощью разработки четкого алгоритма реализации данной стратегии можно уменьшить негативное воздействие на ценностные ориентации и исключить вероятность появления ценностно-ориентационных коллизий.

Модель оптимального использования ресурсов рекомендует для максимально эффективного процесса развития системы ценностных ориентаций использовать стратегию "минимум усилий для сохранения гарантированного дохода" до 10 раз. Как результат для личности более важным становится здоровье. Повторная реализация стратегии от 11 до 20 раз положительно трансформирует ценностные ориентации стабильности и материальных благ. Для того, чтобы в число развивающихся ценностных ориентаций вошло личностное развитие или активность (труд), стратегию следует воспроизвести от 41 до 50 раз.

Таким образом, спокойный режим работы позволяет человеку осознать значимость здоровья в жизни. Длительное следование этой тактике, возможные финансовые наказания проявляют в человеке стремление к увеличению дохода. Возможность увольнения активизирует пересмотр роли стабильного места работы и других традиционных ценностей. Реакция руководства на реализацию данной стратегии демонстрирует личности необходимость в проявлении активности в рабочем процессе. Если политика руководства лояльная, то причина изменения ценностных ориентаций находится в естественном процессе их развития, то есть когда социальные ценности под влиянием окружающих условий модернизируются в индивидуальные ценностные ориентации.

К "нестандартному решению проблем, предложению инноваций, традиций" модель предлагает прибегать 60 раз. При использовании стратегии до 20 раз возможно развитие ценностных ориентаций - реализации профессиональных способностей, порядочности и честности. Последующие 40 повторов модернизируют ценностную ориентацию гармонии и три другие ориентации, сочетание которых вариативно (см. табл. 2.3.21).

Таблица 2.3.21

**Ценностные ориентации, развивающиеся после
40 нестандартных решений проблем**

Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3	Вариант 4
Карьерный статус	Карьерный статус	Карьерный статус	Личностное развитие
Личностное развитие	Личностное развитие	Активность, труд	Активность, труд
Активность, труд	Стабильность	Стабильность	Стабильность

Условная эффективность всех вариантов является максимальной. С одной стороны, внедрение инноваций является очень ответственной стратегией, поэтому её реализация определяет развитие ориентации на традиционную ценность "порядочность". С другой стороны, выполнение действий данной стратегии выявляет личностные и профессиональные перспективы, что даёт возможность исполнителю понять важность собственной профессии, почувствовать удовлетворение.

Результат частого использования этой стратегии предоставляет личности возможность "оценить преимущества карьерного статуса, важность стабильности, значимость уровня личностного развития и демонстрирует, что это возможно только при активной деятельности" [136, с.85].

"Поведение в рамках этикета" - единственная личностная стратегия, которая способствует развитию ценностных ориентаций разных классов. Порядочность и честность, семья, реализация профессиональных способностей, личностное развитие, карьерный статус, уважение окружающих, стабильность, свобода, удобство и комфорт, гармония –

ориентации, развивающиеся при соблюдении норм этикета до 10 раз. Это значит, что вежливое общение является основой для формирования разносторонней личности с широким кругом предпочтений и убеждений.

"Спонтанное поведение, непреднамеренные и незапланированные поступки" также способствуют модернизации ценностных ориентаций, но такие изменения менее масштабны по сравнению с результатами прочих стратегий. Ввиду того, что такая стратегия в большинстве случаев реализуется в ситуациях, которые требуют скорой реакции, результаты реализации стратегии проявляются быстро. А именно достаточно 10-12 событий для перестроения в иерархии ценностных ориентаций личности. Модель предлагает 4 варианта подобного изменения (см. табл. 2.3.22).

Таблица 2.3.22

Ценностные ориентации, развивающиеся под действием спонтанного поведения

Ценностная ориентация	Число случаев	Ценностная ориентация	Число случаев
Вариант 1		Вариант 2	
Гармония	3-4	Гармония	3-4
Порядочность		Порядочность	
Патриотичность	5-6	Патриотичность	5-6
Вера, религия		Семья	
Вариант 3		Вариант 4	
Гармония	3-4	Гармония	3-4
Порядочность		Порядочность	
Патриотичность	5-6	Реализация проф. способностей	
Друзья		Патриотичность	5-6
		Вера, религия	1-2

Когда личность действует незапланированно, спонтанно, необдуманно, трансформируются внутренние ценностные ориентации. Качественная работа предполагает сознательное принятие решений. Понимать это человек начинает, как показывает исследование, после 3-4 спонтанных поступков, когда испытывает необходимость баланса между сознательным и чувственным, то есть когда в системе ценностных ориентаций увеличивается

роль гармонии. Результат необдуманного, пагубного поведения побуждает человека к взвешенным поступкам, к рассмотрению желаний окружающих (при выборе возрастает значимость порядочности, патриотичности, духовных ценностей, семьи, друзей).

"Конфликтное поведение" побуждает человека к переоценке значимости карьерного статуса, роли здоровья, семьи, стабильности, удобства и комфорта. Это происходит после 11-20 инцидентов, свойственных конфликтному поведению. Такое сочетание ценностных ориентаций даёт возможность сделать заключение, что конфликты на рабочем месте, последующие понижения в должности, увольнения инициируют семейные проблемы, отрицательно воздействуют на здоровье, создают чувство неуверенности, включая и неуверенность относительно места работы, делают менее возможным создание комфортных условий работы и жизни в целом. В связи с этим неоднократный выбор данной стратегии на рабочем месте побуждает ценить вышеуказанное в большей степени.

"Повышение квалификации, прохождение курсов, семинаров". Обучение на курсах непосредственно влияет на достигательские ценностные ориентации, так как носит развивающее и стимулирующее воздействие. Таким образом, один или два образовательных курса увеличивают значимость реализации профессиональных способностей, личностного развития, активности и труда, материальных благ. Чтобы изменились ценностные ориентации традиционного характера (отношение к семье, друзьям, здоровью, удобство, комфорт и гармонию), надо вновь повышать квалификацию до 6 раз. Модель составила 9 комплектов ценностных ориентаций с указанием количества курсов обучения необходимых для развития ценностно-ориентационной системы (см. табл. 2.3.23).

**Ценностные ориентации, развивающиеся после курсов повышения
квалификации**

	Ценностная ориентация	Необходимое количество курсов		Ценностная ориентация	Необходимое количество курсов
Вариант 1	Личностное развитие Реализация ПС* Материальные блага Активность, труд	1-2	Вариант 2	Личностное развитие Реализация ПС* Материальные блага Активность, труд	1-2
	Семья Здоровье	5-6		Удобство, комфорт Друзья	5-6
Вариант 3	Личностное развитие Реализация ПС* Материальные блага Активность, труд	1-2	Вариант 4	Личностное развитие Реализация ПС* Материальные блага Активность, труд	1-2
	Друзья Здоровье	5-6		Гармония Здоровье	5-6
Вариант 5	Личностное развитие Реализация ПС* Материальные блага Активность, труд	1-2	Вариант 6	Личностное развитие Реализация ПС* Материальные блага Активность, труд	1-2
	Друзья Семья	5-6		Гармония Семья	5-6
Вариант 7	Личностное развитие Реализация ПС* Материальные блага Активность, труд	1-2	Вариант 8	Личностное развитие Реализация ПС* Материальные блага Активность, труд	1-2
	Удобство, комфорт Здоровье	5-6		Гармония Друзья	5-6
Вариант 9	Личностное развитие Реализация ПС* Материальные блага Активность, труд	1-2	*ПС - профессиональная способность		
	Удобство, комфорт Семья	5-6			

Условное измерение эффективности каждой стратегии (см. табл. 2.3.24) позволяет сделать вывод, что качественнее развивает систему ценностных ориентаций соблюдение этикета.

Рейтинг стратегий по эффективности

Класс эффективности	Стратегия	Условная эффективность
1	Соблюдение этикета	25,6
2	Действие по формуле "максимум дохода ценой максимума труда"	25,4
3	Нестандартное решение проблем, предложение инноваций, традиций	25,2
4	Выполнение дополнительных заданий руководства	22,7
5	Конфликтное поведение	22,0
6	Повышение квалификации, обучение на курсах, семинарах	18,6
7	Действие по формуле "гарантированный доход ценой минимума труда"	12,0
8	Спонтанное, непреднамеренное, незапланированное поведение	11,7

Выбирая на производстве указанные стратегии с целью развития выше описанных ценностных ориентаций, личность может улучшить эффективность труда, продлить процесс развития ценностных ориентаций, сохранить существующую ценностно-ориентационную систему бесконфликтной не только в краткосрочном периоде.

5. Модель ядра ценностных ориентаций. Если личность, контролируя развитие своих ценностных ориентаций, не задумывается о выборе стратегий поведения, а только предпочитает определить наиболее важные и эффективные на работе ценностные категории, то актуальна модель (см. рис. 2.3.9), которая составляет аппарат управления ценностно-ориентационной системы, включая и исключая ценностные ориентации в зависимости от оптимизма личности и достаточного числа ценностных ориентаций высшего статуса. Механизм реализации модели (см. рис. 7 Приложения 6) даёт для каждого кластера определенный набор ответов (см. рис. 2.3.10).

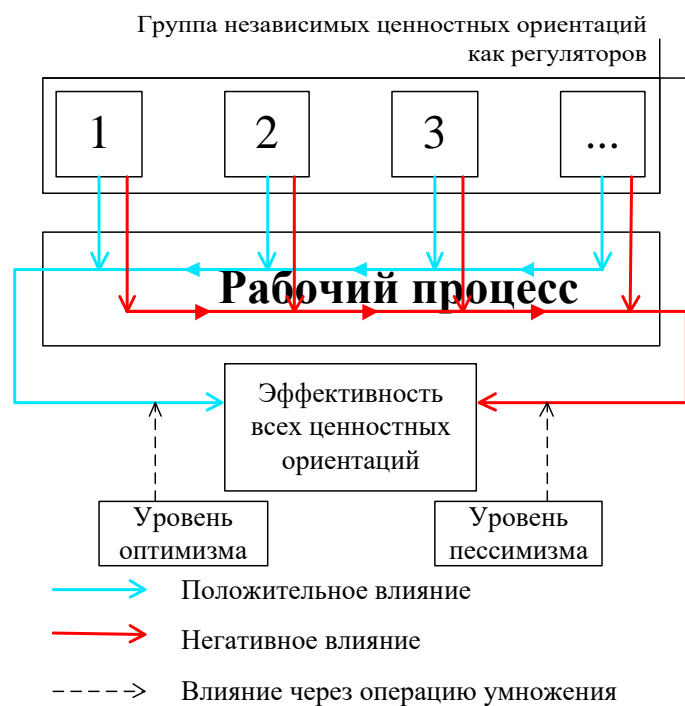


Рисунок 2.3.9. Модель ядра ценностных ориентаций

	2 кластер	3 кластер	
Число ценностных ориентаций высшего статуса	1	1	1
	2	2	2
	3	3	3
	4	4	4
	5	5	5
Менее значимые элементы в ценностно - ориентационной системе			
	Патриотичность	Семья	Реализация
	Удобство, комфорт	Влияние	профессиональных
	Гармония	Власть	способностей
		Удобство	Комфорт

Рисунок 2.3.10. Состав ценностно-ориентационного аппарата управления в кластерах

Эффективность аппарата ценностных ориентаций, как показывает процесс моделирования, снижается от увеличения его объёма, поэтому исходным условием моделирования является определение размера ядра системы ценностных ориентаций. Для получения более адекватных ответов потребовалось устранить взаимозаменяемые ценностные ориентации, что позволило определить, чем стоит пренебрегать в развитии ценностно-ориентационного аппарата (см. рис. 2.3.10).

Модель ядра ценностных ориентаций демонстрирует, что для выбранных кластеров результативно, если личность регулирует свое поведение, ориентируясь на активность и труд, здоровье и уважение окружающих. Важно отметить, что набор эффективных на работе ценностных ориентаций имеет только незначительные пересечения с ядром ценностных ориентаций респондентов (см. табл. 2.2.1).

Более того, влияние семейной ценностной ориентации, базовой для кластера №3, является неэффективным при создании карьеры, так как коррелирует с более результативным на работе ориентиром на здоровье. В то время как ценностная ориентация "реализация профессиональных способностей" принимает участие в рационализации трудового поведения большинства жителей города Тюмени, для респондентов кластера №3 она является менее эффективной, чем личностное развитие.

Подобным образом у представителей кластера №2 взаимозаменяемыми в рабочем процессе являются ценностные ориентации гармонии и стабильности, однако ориентация стабильности имеет более значительное влияние в личностном управлении карьерой.

Менее результативной ценностной ориентацией на работе для большинства людей модель признаёт "удобство и комфорт".

6. Модель самоактуализации (см. рис. 2.3.11) позволяет определить пик развития ценностных ориентаций посредством работы в конкретной должности или в конкретной организации. Таким образом, модель, во-первых, даёт личности ответ на вопрос, когда инициировать карьерный рост и предложить свою кандидатуру на возможные вакансии в организации, во-вторых, определяет лучшее для развития ценностных ориентаций время перехода на другое место работы.



Рисунок 2.3.11. Модель самоактуализации

Схема реализации модели (см. рис. 8 Приложения 4) на примере целевых кластеров определяет, что в смене должности более нуждаются личности, работающие в одной должности более трёх лет и претерпевающие ценностно-ориентационный конфликт (см. табл. 2.3.25). Смену должности требуют ценностные ориентации разных классов, так как по истечении 3 лет работы они не будут развиваться во время рабочего процесса.

Представители кластера №2 занимают должности разных уровней: от бухгалтеров, воспитателей, тренеров, инженеров разных категорий до ведущих и главных специалистов, начальников, директоров. Тем не менее, каждый доволен своей карьерой, что лишний раз подтверждает непротиворечивость ценностных ориентаций.

Только по истечении 3-6 лет, как показывает таблица 2.3.25, неизменность рабочих обязанностей может поставить личность в ситуацию невозможности реализации и совершенствования ценностных ориентаций

удобства, друзей. Ввиду того, что данные ценности не доминируют в системе ценных ориентаций, то, как считает исследование, подобная ситуация имеет малую вероятность завершиться острым кризисом.

Таблица 2.3.25

Оптимальное время работы

Ценности/Кластер:	Оптимальное время			
	работы в одной должности		работы в одной организации	
	2	3	2	3
Активность, труд	–	3,5	–	–
Вера, религия	–	7,0	–	*
Влияние, власть	–	3,5	–	–
Гармония	–	3,5	–	*
Друзья	6,5	3,5	–	–
Здоровье	*	3,5	*	–
Карьерный статус	–	3,5	–	*
Личностное развитие	–	3,5	–	*
Материальные блага	–	3,5	*	–
Патриотичность	–	3,5	–	–
Порядочность, честность	–	3,5	–	*
Реализация проф. способностей	–	3,5	–	–
Свобода	–	3,5	–	*
Семья	*	3,5	–	–
Стабильность	–	3,5	*	4,6
Уважение окружающих	–	3,5	*	–
Удобство, комфорт	3,3	3,5	5,0	27,8
Все ценности	–	3,5	–	–
Обозначения в таблице: – - зависимость развития ценностной ориентации от рабочих ресурсов во времени отсутствует; * - модель предлагает ничего не менять на каждом этапе решения вопроса о смене должности / места работы				

Переход на другое место работы является более серьёзной ситуацией, так как может привести ценностные ориентации к угнетению. Моделирование подтверждает это тем, что рекомендует менять условия работы в редких случаях (см. табл. 2.3.25).

Модель самоактуализации применима только для первого принятия решения, так как после смены работы/должности человек попадает в новую обстановку, которая задаёт новые начальные условия для модели. Затем

человек, претерпев смену работы, поиск работы, период адаптации, может по приобретенным качествам принадлежать уже к иному кластеру и получить другую рекомендацию по развитию трудовых взаимоотношений с работодателем.

В результате моделирования определено, что смена должности необходима в первую очередь человеку с конфликтом ценностных ориентаций. Наилучшим временем такого изменения является 3 года работы в одной должности. После этого ценностные ориентации перестают развиваться под действием рабочего процесса. Как показывает исследование, европейско-американская тенденция смены работы каждые 2-4 года не получит широкого распространения среди большинства работающих жителей города Тюмени, так как условия такого режима работы не предполагают развития ценностных ориентаций. Это только, наоборот, может вызвать ценностно-ориентационный конфликт. Таким образом, модель самоактуализации в очередной раз показывает связь процесса развития ценностных ориентаций с карьерным ростом и необходимость управления личностью обоих процессов согласованно, не разделяя их друг от друга.

Анализ рекомендаций модели идентификации связей и модели оптимального использования ресурсов позволяет увидеть, какие ценностные ориентации работающих жителей города Тюмени руководят реализацией карьерных стратегий, а какие - развиваются в результате их применения (см. табл. 2.3.26, 2.3.27).

В итоге, анализируемые стратегии карьерного роста развивают разные классы ценностных ориентаций независимо от того внешняя или внутренняя ценностная ориентация инициировала реализацию стратегии. Исключением является стратегия №7 - спонтанное поведение. Её следствием является развитие только внутренних ценностей, так как эта стратегия отражает эмоциональное состояние человека.

Таблица 2.3.26

Ценностные ориентации в процессе реализации карьерных стратегий

ЦО/Стратегия	1	2	3	5	6	7	8	15
Активность, труд	Δ	▼	Δ	Δ				Δ
Вера, религия		Δ				Δ		
Влияние, власть								
Гармония					Δ	Δ		Δ
Друзья						Δ		Δ
Здоровье			Δ				▼Δ	Δ
Карьерный статус		Δ		Δ	Δ	▼	Δ	
Личностное развитие		Δ	Δ	▼Δ	Δ			Δ
Материальные блага	Δ	Δ	Δ				▼	Δ
Патриотичность			▼			Δ		
Порядочность, честность	▼			Δ	Δ	Δ		
Реализация профессиональных способностей	Δ			Δ	Δ	Δ		▼Δ
Свобода	Δ	Δ			Δ			
Семья					Δ	Δ	Δ	Δ
Стабильность	Δ		Δ	Δ	Δ		Δ	
Уважение окружающих		Δ				▼Δ		
Удобство, комфорт	Δ				Δ		Δ	Δ
Обозначения: ▼ЦО, курирующая реализацию стратегии								
ЦО – ценностная ориентация Δ ЦО, развивающаяся после реализации стратегии								

Таблица 2.3.27

Анализируемые карьерные стратегии

Номер стратегии	Стратегии
1	Выполнение особых поручений руководства
2	Действие по формуле "максимум дохода ценой максимума труда"
3	Действие по формуле "гарантированный доход ценой минимума труда"
5	Нестандартное решение проблем, предложение инноваций, традиций
6	Соблюдение этикета
7	Спонтанное, непреднамеренное поведение
8	Конфликтное поведение
15	Повышение квалификации, обучение на курсах, семинарах

Таблица 2.3.26 описывает связь ценностных ориентаций и стратегий карьерного роста всей выборки работающих жителей города Тюмени, в то время как согласно результатам кластерного анализа каждый кластер специфичен. По этой причине эффективнее проследить подобную взаимосвязь и в целевых кластерах.

Для анализа эффективных карьерных стратегий и развития ценностных ориентаций в процессе их реализации на примере кластеров №2 и №3 выбраны те образцы поведения, которые рекомендованы большинством разработанных моделей (см. табл. 2.3.28, 2.3.29). Одна из целей этих стратегий, согласно моделям, - совершенствование всех ценностных ориентаций. Ценностные ориентации, которые регулируют стратегии, выявлены моделью идентификации связей. Результирующие ценностные ориентации детерминированы моделью социального порядка, реализуемой для всех изучаемых ценностных категорий (см. табл. 1-2 Приложения 7).

Таблица 2.3.28

**Связи ценностных ориентаций с карьерными стратегиями
(на примере кластера №2 работающих респондентов)**

Курирующая ценностная ориентация	Стратегия*	Результирующая ценностная ориентация	Менее значимая ценностная ориентация
Порядочность, честность	1	Ядро системы ценностных ориентаций (Семья, Здоровье, Порядочность, честность, Стабильность, Гармония в совокупности) Друзья; Уважение окружающих; Активность, труд	Карьерный статус Свобода Стабильность Уважение окружающих
Реализация профессиональных способностей	2	(данная стратегия не развивает отдельные ценностные ориентации)	
Активность, труд	5	Свобода; Влияние, власть; Здоровье; Реализация профессиональных способностей	
Личностное развитие	15	Карьерный статус; Личностное развитие; Друзья; Материальные блага; Реализация профессиональных способностей	
* см. табл. 2.3.27			

**Связи ценностных ориентаций с карьерными стратегиями
(на примере 3 кластера занятых респондентов)**

Курирующая ценностная ориентация	Стратегия*	Результирующая ценностная ориентация	Менее значимая ценностная ориентация
Порядочность, честность	1	Порядочность, честность; Здоровье; Стабильность; Уважение окружающих.	Влияние, власть Свобода
Активность, труд	2	Ядро системы ценностных ориентаций (Семья, Здоровье, Порядочность, честность, Материальные блага, Гармония в совокупности) Карьерный статус; Влияние, власть; Удобство, комфорт; Гармония	Стабильность Уважение окружающих
Карьерный статус	5	Карьерный статус; Влияние, власть; Здоровье; Личностное развитие	
Личностное развитие	15	Семья; Друзья; Активность, труд; Свобода; Материальные блага; Реализация профессиональных способностей	
* см. табл. 2.3.27			

Как показывают таблицы 2.3.28, 2.3.29, эффективные стратегии карьерного роста развивают широкий круг ценностных ориентаций респондентов анализируемых кластеров: внешних и внутренних, значимых (входящих в ядро) и менее значимых, влияющих на рабочий процесс как отрицательно, так и положительно. Несмотря на это, у респондентов кластера №2 только стратегия "внедрение инноваций" способна положительно воздействовать на ценностную ориентацию здоровья, одну из главных в ценностной иерархии.

С одной стороны, все стратегии приводят к развитию важных в карьерном росте ценностных категорий (активности, здоровья, реализации профессиональных способностей). С другой стороны, в результате этих стратегий человек начинает более ценить уважение окружающих, свободу, карьерный рост – те категории, которыми стоит пренебрегать при принятии

решений для эффективности функционирования ценностных ориентаций и успешности рабочего процесса.

У представителей кластера №3, чья система ценностных ориентаций плохо структурирована и противоречива, результаты реализации стратегий более обширны. Несмотря на то, что обозначенное в таблице 2.3.29 трудовое поведение ведет к развитию всех ведущих ценностных ориентаций, его последствием может быть совершенствование всех ориентаций, детерминируемых моделью как менее значимых или негативно влияющих на карьерный рост. С другой стороны, реализация стратегий может положительно повлиять и на ценностные ориентации личности, которые способствуют рабочему процессу (активность, труд, здоровье, личностное развитие, материальные блага).

Качественная характеристика последствий стратегий карьерного роста для ценностных ориентаций целевых кластеров позволяет сделать следующие выводы. В связи с тем, что целью стратегий в первую очередь является совершенствование всех ценностных ориентаций, комплексный характер планирования и реализации стратегий компенсирует и упорядочивает развитие противоречивых ориентаций. По этой причине представители кластера №3 должны активнее заниматься личностным управлением карьерой, чем респонденты кластера №2.

Для анализа процесса развития ценностных ориентаций в результате реализации стратегий поиска работы выбраны те стратегии, которые рекомендованы моделью двухстороннего устремления для кластеров №1 и №4 (см. табл. 2.3.30, 2.3.31), так как ключевая цель этих стратегий - совершенствование всех ценностных ориентаций. Также моделью идентификации связей определены руководящие ценностные ориентации. Результирующие ценностные ориентации детерминированы моделью социального порядка, реализуемой для всех изучаемых ценностных категорий (см. табл. 3-4 Приложения 7).

Таблица 2.3.30

**Связи ценностных ориентаций с карьерными стратегиями
(на примере кластеров безработных респондентов №1 и №4)**

Курирующая ценностная ориентация	Стратегия	Результирующая ценностная ориентация		Менее значимая ценностная ориентация	
		1 кластер	4 кластер	1 кластер	4 кластер
Семья	1	Ядро системы ценностных ориентаций (Порядочность, честность, Семья, Здоровье, Материальные блага, Личностное развитие в совокупности) Здоровье; Свобода	Ядро системы ценностных ориентаций (Порядочность, честность, Семья, Здоровье, Материальные блага, Гармония в совокупности) Здоровье; Семья; Свобода; Материальные блага	Карьерный статус Влияние, власть Уважение окружающих	Карьерный статус Влияние, власть Удобство, комфорт
Порядочность, честность	2	Порядочность, честность; Друзья; Удобство, комфорт; Уважение окружающих; Гармония	(данная стратегия не развивает отдельные ценностные ориентации)	Свобода	
Здоровье	3	Свобода; Материальные блага	Личностное развитие; Друзья; Стабильность; Удобство, комфорт		
Личностное развитие	6	Карьерный статус; Вера, религия; Личностное развитие; Семья; Активность, труд; Влияние, власть; Стабильность; Удобство, комфорт; Уважение окружающих; Материальные блага; Гармония	Порядочность, честность; Карьерный статус; Патриотичность; Вера, религия; Личностное развитие; Здоровье; Друзья; Активность, труд; Свобода; Влияние, власть; Стабильность; Уважение окружающих; Реализация профессиональных способностей; Гармония		

Анализируемые стратегии поиска работы

Номер стратегии	Стратегии
1	Через СМИ, объявления, службу занятости
2	С помощью друзей, бывших коллег
3	Поиск работы не по профессии
6	Ожидание вакансии на конкретном предприятии

Независимо от типа карьерной стратегии, результатом её применения является развитие широкого круга ориентаций: внешних и внутренних, менее значимых и входящих в ядро системы ценностных ориентаций. Тем не менее, поиск работы "через СМИ, службу занятости" отличается, так как это единственная стратегия, которая влияет на ядро системы ценностных ориентаций респондентов обоих анализируемых кластеров. В свою очередь в итоге ожидания вакансии на конкретном предприятии развивается большинство ценностных ориентаций личности, однако это происходит в случае реализации стратегии в условиях, связанных с риском. При этом величина, условно определяющая модернизацию ориентаций, минимальна.

В связи с тем, что поиск работы предполагает целеустремленный и серьезный подход, респонденты кластера №1, безработные с наиболее высоким уровнем развития ценностных ориентаций, при реализации всех стратегий руководствуются ценностными ориентациями, входящими только в ядро ценностно-ориентационной системы.

Респонденты кластера №4 отличаются от кластера №1 тем, что их менее важные ценностные ориентации развиваются при поиске работы не так интенсивно. А итогом всех стратегий, реализуемых респондентами кластера №1, может быть совершенствование менее важных ценностных ориентаций. Несмотря на это, параллельный, более значительный, процесс развития всех ориентаций, в том числе и ядра ценностно-ориентационной системы, не допускает кардинальных изменений.

Результаты моделирования показывают, что процесс развития ценностных ориентаций в карьерном росте не только поддается регулированию, но и требует активного участия со стороны заинтересованных лиц, так как бездействие вызывает конфликты ценностных ориентаций, проблемы в развитии карьеры, в регулировании стратегиями карьерного роста. Применение результатов моделей, представленных исследованием, предлагает реализующему, в первую очередь, определить цель, так как модели являются многоцелевыми, реализуются в разных условиях, разными инструментами, а результаты моделей не всегда согласуются между собой. Применение механизмов оптимизации процессов развития ценностных ориентаций на всех этапах карьеры обуславливается также целями заинтересованных лиц и их личностными и профессиональными качествами.

Как показано в исследовании, на рынке труда, на карьерном пути с определенными вероятностями могут возникать разные ситуации, с которыми сталкиваются представители разных социальных групп. Сегодня личность, связывая ценностные ориентации и карьерные стратегии, формирует карьеру интуитивно, в то время как в данном исследовании доказано, что возможен сознательный подход в определении карьерной траектории. Более того, преимущество разработанных моделей заключается в том, что они уменьшают вероятность возникновения ценностно-ориентационных конфликтов и последовательно направляют процесс профессиональной самореализации. В итоге разработаны модели, предназначенные для представителей разных социальных групп и учитывающие специфику их карьерных целей. А реализация моделей на примере данных социологического опроса жителей города Тюмени позволила создать шаблоны достижения целей и построить алгоритм выбора и реализации моделей (см. рис. 9-10 Приложения 6). Ввиду того, что представители разных социальных групп отличаются по личным, профессиональным и другим социальным факторам, использование такого

алгоритма оправдано лишь при индивидуальном подходе, либо малой группой лиц. Самое важное - правильно поставить цель, увидеть результат в перспективе, что увеличивает вероятность эффективной выработки действий по развитию ценностных ориентаций в процессе карьерного роста.

Таким образом, если личность относится к выделенным кластерам, то при конкретизации цели она может воспользоваться результатами данного исследования и определить наилучшую стратегию карьерного роста с учетом процесса трансформаций ценностных ориентаций, условий реализации стратегии, либо не обращать внимания на кластеризацию репрезентативной выборки и, используя схемы реализаций, самостоятельно создать частные модели и получить точные индивидуальные рекомендации. Этот вариант предполагает количественную оценку личностных качеств, таких как уровень развития ценностных ориентаций, содействие и препятствие ценностных ориентаций рабочему процессу, развитие ценностных ориентаций под влиянием рабочего процесса во времени, уровень ущерба ценностных ориентаций после увольнения, опыт применения карьерных стратегий, их эффективность, изменение должности, состояние ценностных ориентаций после реализации стратегий, предпочтения стратегий карьерного роста, стаж и время пребывания в текущей должности, уровень оптимизма. Вместе с количественной оценкой необходимо установить, какие ценностные ориентации являются менее значимыми, а какие - помогают в реализации стратегий карьерного роста.

В процессе исследования продемонстрировано не только существование взаимного влияния развития ценностных ориентаций и карьерного роста, но и возможность создания механизмов регуляции этих связей, условий их функционирования, а значит и контроля карьерного развития. Таким образом, разработанная методология, которая включает оценку актуальных ценностных ориентаций, личностных и профессиональных характеристик, позволяет использовать ценностные ориентации личности как инструмент преобразования карьеры. А именно,

четко определяя ценностные ориентации, личность может подобрать подходящую профессию, выбрать оптимальный образец поведения, увеличить вероятность повышения в должности, установить время для перехода на другое место работы.

Кроме того методология предлагает и обратный подход, который заключается в анализе текущего этапа карьерного роста, перспектив развития, производительности и работоспособности в целях воздействия на процесс развития ценностных ориентаций личности. Используя данный подход, также можно предупредить ценностно-ориентационные конфликты, определить ценностные ориентации, нуждающиеся в развитии, корректировать приоритеты, выбирать стратегии для сохранения текущего карьерного статуса или для повышения в должности, составлять эффективный цикл повторения стратегий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования проведен теоретический анализ научной литературы, статистических данных, материалов глобальной сети Интернет, результатов социологических исследований, организован социологический опрос (анкетирование), построены модели, отражающие авторскую позицию на предмет исследования. Таким образом, в процессе достижения поставленной цели и решения задач удалось достичь следующих результатов:

1. Ценностные ориентации человека представляют собой совокупность убеждений и предпочтений о себе, окружающем мире и выражаются в поведение и деятельности. Ценностные ориентации являются в силу своих функций и свойств весьма сложным для личностного управления объектом. Процесс формирования ценностных ориентаций личности зависит от социальной обстановки, обуславливается политическими, историческими факторами, является не единовременным, а происходит всю жизнь. Это вызывает сложность в ранжировании и классификации ценностных ориентаций, но представляется возможным при участии носителей ориентаций. Это и является причиной того, что ценностные ориентации дают ясное представление об уровне развития личности, о его возможностях, потенциалах.

2. Использование категориального аппарата социологии и смежных наук позволило проанализировать карьерный рост как трудный процесс движения личности не только по служебной, но и по социальной и духовной иерархии. Между тем карьерный рост выполняет много функций, объектами которых являются и личность, и предприятие, и социум. Это предоставило возможность уточнить сущность "карьеры", предложить авторский вариант определения "карьерный рост", структурировать функции карьерного роста, предложить и обосновать авторский взгляд на этапы карьерного развития личности. Также анализ результатов исследования показывает, что

разнообразие, продолжительность, последовательность, насыщенность этапов карьерного роста – всё это определяет его сложную структуру, показывает необходимость непосредственного участия в карьерном росте не только работающей личности, но и работодателя. Сложная структура карьерного роста обуславливает определение четких целей карьеры, критериев измерения её успеха, осознание важности профессионального изменения, признание обязанности контроля всех последствий на каждом из многочисленных этапов развития карьеры, готовность сотрудничества с работодателем в вопросах анализа текущего состояния карьеры и решения проблемных ситуаций по её развитию. Действие по всем этим направлениям создаёт человеку фундамент для эффективного формирования карьеры в условиях быстро развивающегося мира.

3. На основе анализа сущностно-содержательных характеристик карьерной стратегии как динамической системы, ориентирующей личность в течение всей трудовой жизни, дано авторское определение термину "карьерная стратегия" и сделан вывод: личностная стратегия должна иметь ценностно-ориентационный фундамент и периодически актуализироваться. Для повышения эффективности человеку целесообразнее выбирать небольшое количество стратегий с преобладанием одной, при этом анализировать социальную атмосферу рабочего процесса. На основе изучения тенденций, присущих современным карьерным стратегиям, сделано заключение: процесс осознанного формирования карьеры занимает много времени по причине серьёзных последствий возможных ошибок. В связи с этим от личности требуется усердный и терпеливый подход к карьерному планированию, а от науки - максимальная оптимизация процесса без снижения качества результата.

4. Анализ теоретических основ социологии, определяющих ценностные ориентации как показатели развития личности, позволяет сделать вывод - в профессиональном плане уровень развития ценностно-ориентационной системы является предпосылкой карьерного роста, помогает человеку

сформулировать карьерную цель, установить сроки её достижения, правильно подобрать инструменты. Таким образом, ценностные ориентации связаны с карьерной стратегией, поэтому на всех этапах реализации стратегии важно не отступать от следования ценностным ориентациям, которые не только определяют развитие карьеры, но трансформации которых также могут зависеть от событий в профессиональной жизни.

5. С целью выявления взаимосвязей трансформаций ценностных ориентаций и карьерного роста проведен социологический опрос жителей города Тюмени как одного из крупных промышленных городов. С помощью кластерного анализа данных, полученных при анкетировании, предложена характеристика сформированных групп людей среди работающего населения, студентов и безработных. В ходе исследования выявлено, что у работающей личности ценностными ориентациями высшего статуса являются порядочность, семья, здоровье и стабильность. Несмотря на то, что карьерный рост, влияние и власть находятся на низших ступенях ценностно-ориентационной иерархии и не имеют значительного влияния на порядок действий личности в ситуации, возникающей за пределами места работы, большинство респондентов планируют карьеру на 1 – 5 лет вперед. Непосредственно на процесс работы положительно воздействует реализация ценностной ориентации активности и труда, но отсутствие перспектив роста инициирует спад активности и останавливает реализацию этой ориентации.

6. Анализ данных, полученных в ходе кластеризации, показал, что студенты города Тюмени более всего ценят семью, комфорт, порядочность, здоровье и свободу. Сравнение студенческих критериев выбора профессии с оценками работающих людей выявило, что студенты мало знакомы с профессиональными обязанностями, с действительным процессом производства, сферой труда специалистов. Проведенный анализ ожиданий студентов в начале их карьерного пути показывает, что основной причиной возникновения конфликта ценностных ориентаций является несоответствие между студенческими ожиданиями и реальностью. Это порождает у

выпускников вузов вопрос о правильности выбора профессии. Таким образом, точно определенная цель профессиональной самореализации, а следовательно и цель формирования карьеры, способна сократить вероятность появления ценностно-ориентационных конфликтов при выборе будущей профессии.

7. Кластерный анализ безработного населения города Тюмени выявил связь ценностных ориентаций с гендерным признаком. Так, кластеры, состоящие преимущественно из женщин, наиболее высоко оценивают изучаемые ценностные категории, чем кластеры, в которые большинство респондентов-мужчин. Большинство безработных стремятся проявить свою активность и готовы к многочасовому рабочему дню, в то время как женщину заботит благополучие семьи, а мужчину - увеличение дохода.

8. С помощью инструментов математического моделирования были получены блоки карьерных стратегий, которые рекомендованы к применению на работе и определяются целями личности, обеспечивают максимальный уровень развития ценностных ориентаций, наибольшую вероятность повышения в должности, благоприятный процесс труда. Построена модель, назначающая стратегиям курирующие ценностные ориентации, учитывающая воздействие ориентаций на процесс и результат применения стратегий. Помимо этого стратегии карьерного роста ранжированы по уровню воздействия их результатов на ценностные ориентации, определено необходимое число повторений стратегий для максимальной модернизации ценностных ориентаций.

9. Разработан механизм выявления самых эффективных и менее значимых в трудовом поведении ценностных ориентаций.

10. Используя принцип динамического программирования, построена модель, определяющая оптимальный период эффективной работы человека в одной должности и лучшее время перехода на другое место работы.

11.Получены методы определения будущей профессии, поиска работы, которые оптимизируют развитие ценностных ориентаций и максимизируют вероятность трудоустройства.

12.Для получения наилучшего результата перед выбором и реализацией любой модели должна осуществляться постановка цели, личностная идентификация, количественная и качественная оценка ценностных ориентаций, профессиональных качеств.

ЛИТЕРАТУРА

1. Амбарян, М. Т. Трудоустройство выпускников вузов (на примере Амурского гос. ун-а) / М. Т. Амбарян, Ю. В. Жук, О. А. Ярославцева // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки: сборник статей по материалам XI международной студенческой научно-практической конференции / под ред. канд. мед. наук Н. В. Дмитриевой [и др.]. – Новосибирск : Издательство "СибАК", 2013. – С. 87-94.
2. Андреева, Г. М. Психология социального познания / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 288с.
3. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2012. – 362 с.
4. Артюхов, А. В. Государственная семейная политика и ее особенности в России / А. В. Артюхов // Социологические исследования. – 2002. – № 7. – С. 108–110.
5. Артюхов, А. В. Роль семьи в процессе социализации молодежи / А. В. Артюхов, Л. Б. Осипова, Л. А. Энвери // Вестник Челябинского гос. ун-та. – 2014. – № 24 (353). – С. 72-74.
6. Аузан, А. А. Культурные факторы модернизации : доклад фонда "Стратегия 2020" [Электронный ресурс] / А.А. Аузан [и др.]. // Институт Национальных Проектов. – М., СПб., 2011. – 221 с. – Режим доступа : <http://inp.ru/publications/>, свободный.
7. Байлук, В. В. Ценности профессиональной самореализации личности / В. В. Байлук // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 3. – С. 19-26.
8. Бакштановский, В. И. Городские профессионалы : Ценности и правила игры среднего класса. 20 рефлексивных биографий / В. И. Бакштановский, С. М. Киричук. – Тюмень : Издание администрации г.Тюмени и Центра прикладной этики, 1999. – 272 с.
9. Бакштановский, В. И. Социология морали : нормативно-ценностные системы / В. И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов // Социс. – 2003. – № 5. – С. 8-20.

10. Бакштановский, В. И. Этика профессии : миссия, кодекс, поступок : монография / В. И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов. – Тюмень : НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2005. – 378 с.
11. Бакштановский, В. И. Этика успеха. Введение в доктрину : Спецкурс / В. И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов, В. А. Чурилов. – М., Тюмень : Издание Центра прикладной этики, 1996. – 134 с.
12. Балабанова, Е. С. Социально-экономическая зависимость как феномен сознания и стратегий поведения населения современной России : дис. д-ра соц. наук : 22.00.04 / Евгения Сергеевна Балабанова ; Нижегородский гос. ун-т. им. Н.И. Лобачевского. – Н. Новгород, 2006. – 361 с.
13. Барбаков, О. М. Гражданские ценности в системе ценностных ориентаций молодежи / О. М. Барбакова, Г. И. Райкова // Вестник Тюменского Нефтегазового университета. Региональные социальные процессы. – 2005. – № 1. – С. 55-61.
14. Барбаков, О. М. Регион как объект управления / О. М. Барбаков // СОЦИС (Социологические исследования). – 2002. – № 7. – С. 96-99.
15. Башкирова, Е. И. Трансформация ценностей российского общества / Е. И. Башкирова // "Полис" ("политические исследования"). – 2000. – № 6. – С. 51-65.
16. Белоножко, М. Л. Качество подготовки в евразийских университетах глазами студентов, преподавателей и работодателей [Электронный ресурс] / М. Л. Белоножко, А. Н. Силин, Н. Б. Рудица // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – Режим доступа : <http://science-education.ru/ru/article/view?id=15833>, свободный.
17. Белоножко, М. Л. Качество подготовки выпускников университета для нефтегазового комплекса России / М. Л. Белоножко, О. М. Барбаков, С. Ю. Фролов // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. – С. 984-991.

18. Берестнева, О. Г. Прикладная математическая статистика: уч. пособие / О. Г. Берестнева, О. В. Марухина, Г. Е. Шевелёв. – Томск : Изд-во Томского политехнического ун-та, 2012. – 188 с.
19. Бреская, О. Ю. Изучение религиозности: к необходимости интегрального подхода / О. Ю. Бреская // Социологические исследования. – 2011. – № 12. – С. 77-87.
20. Буравлева, Е. А. Ценностные ориентации студентов / Е. А. Буравлева // Вестник ТГПУ. – 2011. – № 6 (108). – С. 124-129.
21. Вебер, М. Хозяйство и общество : очерки понимающей социологии : в 4 т. / М. Вебер; пер. с нем. под ред. Л. Г. Ионина. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016-2018 – 4 т.
22. Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер; пер. с нем. сост. Ю. Н. Давыдова. – М. : Российская политическая энциклопедия, 2006 – 656 с.
23. Волкова, Н. В. Типология карьерных стратегий молодых экономистов / Н. В. Волкова // Социологические исследования. – 2006. – № 1. – С. 142-147.
24. Волокитина, А. А. Жизненные стратегии молодежи в условиях профессионального выбора / А. А. Волокитина // Знание. Понимание. Умение. – 2010. – № 4. – С. 216-221.
25. Вопросы теории и практики идеологической работы / под ред. Ж. Т. Тощенко [и др.]. – М. : Мысль, 1986. – 286 с.
26. Гаврилюк, В. В. Высшее образование как элемент алгоритма социальной мобильности российской молодёжи / В. В. Гаврилюк, Т. В. Гаврилюк, Ш. Ф. Фарахутдинов // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – Вып.5, ч. 3. – С. 521-525.
27. Гаврилюк, В. В. Концептуализация практики воспитания студенческой молодежи XXI века / В. В. Гаврилюк // Вестник Тюменского гос. ун-та. Социально-экономические и правовые исследования. – 2012. – № 8. – С. 87-95.

28. Гаврилюк, В. В. Образ будущего в оценках нового поколения россиян : монография / В. В. Гаврилюк [и др.]. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2016. – 166 с.
29. Гаврилюк, В. В. Роль образа будущего в выборе жизненных стратегий современной российской молодежи / В. В. Гаврилюк, Л. Л. Мехришвили // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2015. – Вып. 7, ч. 2 (57). – С. 52-55.
30. Гаврюченко, С. Н. Карьера в системе ценностных ориентаций сотрудников полиции / С. Н. Гаврюченко // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 7. – С. 37-39.
31. Гарипова, Л. Г. Особенности формирования профессиональной карьеры женщин в трансформирующемся российском обществе : дис. канд. соц. наук : 22.00.04 / Лина Геннадиевна Гарипова ; Казанский гос. ун-т. – Казань, 2006. – 213 с.
32. Герцен, С. М. Ценностные ориентации молодежи юга Тюменской области (межпоколенный подход) / С. М. Герцен // Вестник бурятского государственного университета. – 2011. – № 6. – С. 113-118.
33. Гибсон, Дж. Л. Организации : поведение, структура, процессы. / Дж. Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Дж. Х. Доннелли. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 660 с.
34. Глобализация и социальные институты : социологический подход / Н. И. Лапин [и др.]. ; под ред. И. Ф. Девятко, В. Н. Фоминой. – М. : Наука, 2010. – 334 с.
35. Голенкова, З. Т. Потенциальная трудовая мобильность населения (региональный аспект) / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Россия реформирующаяся. – 2010. – Вып. 9. – С. 140-150.
36. Головаха, Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи : монография / Е. И. Головаха. – Киев : Наукова думка, 1988. – 144 с.

37. Гончарова, Ю. А. Ценностный мир современной российской студенческой молодежи : дис. канд. соц. наук : 22.00.06 / Юлия Александровна Гончарова; Ставроп. гос. ун-т. – Ставрополь, 2008. – 167 с.
38. Гуртов, В. А. Трудоустройство по специальности с позиции выпускника / В. А. Гуртов, Л. М. Серова, Е. А. Федорова // Высшее образование в России. – 2012. – № 12. – С. 24-28.
39. Давидюк, И. А. Управление развитием карьеры российских государственных служащих в современных условиях : дис. канд. соц. наук : 22.00.08 / Ирина Анатольевна Давидюк ; Южный федеральный ун-т. – Ростов-на-Дону, 2008. – 196 с.
40. Давыдова, М. А. Приверженность молодежи ценностям индивидуализма : характеристики терминальных и инструментальных ценностей / М. А. Давыдова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2012. – № 4(108). – С. 125-131.
41. Данзанов, П. Г. Социальные ценности современного городского учительства (на материалах г. Улан-Удэ) : дис. канд. соц. наук : 22.00.04 / Павел Геннадьевич Данзанов ; Бурятский гос. ун-т. – Улан-Удэ, 2001. – 157 с.
42. Деревянченко, А. А. Исследование ценностных и жизненных принципов студентов-отличников (по материалам социологического опроса) / А. А. Деревянченко, С. Ю. Иванов // Вестник МИТХТ. – 2011. – Т. 6, № 1. – С. 87-89.
43. Дидковская, Я. В. Динамика стратегий профессиональной карьеры молодежи в условиях трансформации модели профессионального самоопределения / Я. В. Дидковская // Социология. – 2014. – № 2. – С. 117-131.
44. Дубров, А. М. Моделирование рискованных ситуаций в экономике и бизнесе : Уч. пособие / А. М. Дубров, Б. А. Лагоша, Е. Ю. Хрусталева ; под ред. Б. А. Лагоши. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 176 с.

45. Евдокимова, Т. Г. Ценности и ценностные ориентации сельского населения России / Т. Г. Евдокимова // Социологические исследования. – 2015. – № 12(380). – С. 91-98.
46. Егоршин, А. П. Карьера одаренного менеджера : уч. пособие / А. П. Егоршин, С. Г. Филимонова. – М. : Логос, 2007. – 406 с.
47. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : уч. пособие для вузов / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 352 с.
48. Ермаков, И. Г. Особенности трансформации трудовых ценностей населения России : дис. канд. соц. наук: 22.00.06 / Иван Григорьевич Ермаков ; Ростовский гос. пед. ун-т. – Ростов-на-Дону, 2004. – 137 с.
49. Ермолина, А. А. Занятость после выхода на пенсию в России: роль пенсий – активное долголетие или вынужденная необходимость? [Электронный ресурс] / А. А. Ермолина, О. В. Синявская, Е. С. Любушина // Доклады к XVIII Апрельской международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества. – Режим доступа : <https://conf.hse.ru/2017/program>, свободный. – Загл. с экрана.
50. Жуковская, О. В. Проектирование профессиональной карьеры российской молодежи в системе высшего образования : управленческий аспект : дис. канд. соц. наук : 22.00.08 / Оксана Владимировна Жуковская ; Тихоокеанский гос. ун-т. – Хабаровск, 2010. – 218 с.
51. Зайцева О. А. Патриотизм в среде молодежи / О. А. Зайцева // Мониторинг общественного мнения : экономические и социальные перемены. – 2011. – № 4 (104). – С. 106-109.
52. Занятость и заработная плата. Официальная статистика (2015) / База данных показателей муниципальных образований федеральной службы государственной статистики / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/bd_munst/munst.htm, свободный.
53. Зборовский, Г. Е. История социологии: современный этап : уч. пособие для вузов / Г. Е. Зборовский, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования ХМАО – Югры "Сургут. гос. пед. ун-т", Федер. гос. авт.

образоват. учреждение высш. проф. образования "Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина". – Сургут : РИО СурГПУ, 2015. – 259 с.

54. Зборовский, Г. Е. Общая социология : Уч. пособие / Г. Е. Зборовский. – М. : Гардарики, 2004. – 592 с.

55. Зборовский, Г. Е. Профессиональное образование и рынок труда / Г. Е. Зборовский, Е. А. Шуклина // Социологические исследования. – 2003. – № 4(228). – С. 99-107.

56. Зборовский, Г. Е. Региональное социальное пространство как социологический феномен / Г. Е. Зборовский // Социум и власть. – 2010. – № 4(28). – С. 11-20.

57. Зборовский, Г. Е. Управление стратегиями поведения городских общностей: проблемы и возможности / Г. Е. Зборовский [и др.] ; – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та. – 2014. – 200 с.

58. Зборовский, Г. Е. Человек и повседневные практики в системе его образа жизни / Г. Е. Зборовский // Педагогический журнал Башкортостана. – 2007. – № 3(10). – С. 16-28.

59. Здравомыслов, А. Г. Потребности. Интересы. Ценности / А. Г. Здравомыслов. – М. : Политиздат, 1986. – 221 с.

60. Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа в СССР и после : Уч. пособие для вузов / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов ; 2-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 485 с.

61. Зиновьев, А. А. На пути к сверхобществу / А. А. Зиновьев. – М. : ЗАО Изд-во Центрполиграф, 2000. – 638 с.

62. Иванцевич, Д. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М. : Дело, 1993. – 300 с.

63. Изучение перспектив трудоустройства выпускников РГГУ [Электронный ресурс] : результаты исследования // Российский гос. гуманитарный ун-т. – 2006. – 31 марта. – Режим доступа : <http://marketing.rsuh.ru/section.html?id=1799>, свободный. – Загл. с экрана.

64. Каган, М. С. И вновь о сущности человека / М. С. Каган // Отчуждение человека в перспективе глобализации мира. – 2001. – Вып. 1. – С. 48-68.
65. Каган, М. С. Философская теория ценности / М. С. Каган. – СПб. : ТОО ТК "Петрополис", 1997. – 205 с.
66. Карманова, О. А. Особенности трудовой мотивации работников предприятий забайкальского края : социологический анализ / О. А. Карманова, Л. П. Куницина // Вестник забайкальского государственного университета. – 2014. – № 4. С. 95-108.
67. Качество высшего образования / под ред. М. П. Карпенко. М. : Изд-во СГУ, 2012. – 291 с.
68. Кашеев, Н. Выход из new normal [Электронный ресурс] / Н. Кашеев // Ведомости. – 2015. – 14 декабря (№ 3980). – М. : Бизнес Ньюс Медиа, 2015. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2015/12/14/620764-vihod-new-normal>, свободный. – Загл. с экрана.
69. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 638 с.
70. Климова, С. Г. Инновативное поведение на работе - опыт построения социологического индекса / С. Г. Климова, Е. Г. Галицкая, Е. Б. Галицкий // Вестник института социологии. – 2010. – № 1. – С. 328-351.
71. Козырева, П. М. Образование и трудоустройство : Возможности и реальность / П. М. Козырева // Россия реформирующаяся. – 2015. – № 13. – С. 304-323.
72. Комаров, Е. Управление карьерой / Е. Комаров // Управление персоналом. – 1999. – №1. – С. 37-42.
73. Кон, И. С. Социологическая психология / И. С. Кон. – М. : Московский психолого-социальный ин-т ; Воронеж : Издательство НПО "МОДЭК", 1999. – 560 с.
74. Конев, Ю. М. Ценностные ориентации современной студенческой молодежи (по результатам социологического опроса студентов Тюменского государственного нефтегазового университета) / Ю. М. Конев, Л. В.

- Ребышева, Ю. П. Савицкая // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1, ч. 2. – С. 203-209.
75. Константиновский, Д. Л. Социальные факторы консолидации Российского общества: социологическое измерение : монография / Д. Л. Константиновский. – М. : Новый хронограф, 2010. – 256 с.
76. Королихин, А.В. Рынок коучинга в России и за рубежом : статистика и тенденции развития / А. В. Королихин // Организационная психология. – 2014. – Т. 4, № 1. – С. 17-24.
77. Костина, Е. А. Русские : общечеловеческие ценности. Самоанализ / Е. А. Костина, А. М. Егорычев, Е. Н. Кашина // Вестник новосибирского гос. педагогического ун-та. – 2015. – № 1 (23). С. 95-105.
78. Кошарная, Г. Б. Ценностные ориентации населения в транзитивном обществе (региональный аспект) / Г. Б. Кошарная, Л. В. Рожкова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2009. – Т. 3. – С. 111-121.
79. Кошарный, В. П. Трудовые ценности и установки студенческой молодежи / В. П. Кошарный, Н. В. Корж // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 1(21). – С. 126-135.
80. Кравченко, А. И. Социология / А. И. Кравченко. – Екатеринбург : Деловая книга, 1988. – 384 с.
81. Кравченко, А. И. Социология управления : фундаментальный курс : Уч. пособие для студентов высших учебных заведений / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Академический Проект, 2005. – 1136 с.
82. Кравченко, А. И. Социология. Общий курс / А. И. Кравченко. – М. : ПЕРСЭ ; Логос, 2002. – 640 с.
83. Круглов, Д. С. Карьера стратегического руководителя : дис. канд. соц. наук : 22.00.08 / Денис Сергеевич Круглов ; Саратовский гос. техн. ун-т. – Саратов, 2000. – 207 с.

84. Кузнецова, Е. Г. К вопросу формирования ценностных ориентаций подростков // Вестник ОГУ. – 2011. – №2 (121). – С. 198-204.
85. Кузнецова, Е. Г. Личностные ценности : понятие, подходы к классификации / Е. Г. Кузнецова // Вестник ОГУ. – 2010. – № 10 (116). – С. 20-24.
86. Кулешов, С. М. Профессиональная карьера офицеров российских ВВС как объект социологического анализа / С. М. Кулешов // Интернет-журнал "Науковедение". – 2014. – № 1 (6). – С. 17-23.
87. Культурология : учебник / под ред. Ю. Н. Солонина, М. С. Кагана. – М. : Высшее образование, 2005. – 566 с.
88. Лазукова, Е. А. Социально-демографические факторы трудовой карьеры чиновников / Е. А. Лазукова // Власть. – 2014. – № 2. С. 154-159.
89. Лапин, Н. И. Кризисный социум в контексте социокультурных трансформаций / Н. И. Лапин // Мир России. – 2000. – № 3. – С. 3-47.
90. Лапин, Н. И. Кризисный социум. Наше общество в трёх измерениях / Н. И. Лапин. – М. : ИФРАН, 1994. – 245 с.
91. Лапин, Н. И. Модернизация базовых ценностей россиян / Н. И. Лапин // Социологические исследования. – 1996. – № 5. – С. 3-23.
92. Лапин, Н. И. Ценности и знания. Мониторинг "Наши ценности и интересы" / Н. И. Лапин // Социология. – 2004. – № 1. – С. 38-41.
93. Левашов, В. К. Патриотизм в контексте современных социально-политических реалий / В. К. Левашов // Социологические исследования. – 2006. – № 8. – С. 67-88.
94. Лисовский, В. Т. Ценности жизни и культуры современной молодежи (социологическое исследование) / В. Т. Лисовский // Тугариновские чтения. Серия "Мыслители" / Материалы научной сессии Санкт-Петербург : С-Пб. философское общество. – 2000. – Вып. 1. – С. 40-44.
95. Локосов, В. В. Перспективы среднего класса в современном российском обществе / В. В. Локосов // Известия тульского гос. ун-та. Гуманитарные науки. – 2016. – № 1. – С. 83-93.

96. Локосов, В. В. Религиозное состояние современного российского общества [Электронный ресурс] / В. В. Локосов, Ю.Ю. Синелина // Интерфакс-религия. – 2008. – 27 мая. – Режим доступа : <http://old.sociologyofreligion.ru/index.php?t=215>, свободный. – Загл. с экрана.
97. Лысенко, И. Социологическое исследование "мотивирующие факторы в работе" [Электронный ресурс] / И. Лысенко // Рекардо – экспертные кадровые решения. – 2012. – 27 ноября. – Режим доступа : <http://www.rekadro.ru/rabotadatelu/info/monitoring/84.html>, свободный. – Загл. с экрана.
98. Магун, В.С. Жизненные ценности населения : сравнение Украины с другими европейскими странами / В. С. Магун, М. Г. Руднев // Украинское общество в европейском пространстве / под ред. Е. Головахи, С. Макеева. – Киев : Институт социологии НАНУ; Харьковский национальный университет им. В.Н.Карамзина, 2007. – С. 226-273
99. Мануйлова, А. Средний класс в лёгком весе [Электронный ресурс] / А. Мануйлова // Коммерсантъ. – 2015. – 7 декабря (№ 225). – М. : Коммерсантъ, 2015. – Режим доступа : <http://kommersant.ru/doc/2871495>, свободный. – Загл. с экрана.
100. Михайлова, Л. И. Социальное управление мотивированием труда работников : монография / Л. И. Михайлова, А. К. Полянина. – М. : Издательство СГУ, 2012. – 173 с.
101. Модернизация социальной структуры российского общества / под ред. З. Т. Голенковой. – М. : Ин-т социологии РАН, 2008. – 287 с.
102. Молл, Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – М. : Питер, 2012. – 351 с.
103. Москвич, Ю. Н. Сравнительное исследование ценностей прогрессивного развития среди студентов гуманитарных направлений университетов [Электронный ресурс] / Ю. Н. Москвич, А. Г. Феклистов // NB: Проблемы политики и общества. – 2014. – № 10. – С. 60-80. – Режим доступа : http://enotabene.ru/pr/article_13425.html, свободный.

104. Наумова, Н. Ф. Философия и социология личности / Н. Ф. Наумова ; сост. Е. А. Богомолова, Э. М. Коржева. – М. : Канон+ РООИ "Реабилитация", 2006. – 575 с.
105. Общая социология. Хрестоматия / под ред. Н. И. Лапина, А. Г. Здравомыслов. – М. : Высшая школа, 2006. – 783 с.
106. Одегов, Ю. Г. Банковский менеджмент : управление персоналом : Уч. пособие / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова, Д. А. Безделов. – М. : Издательство "Экзамен", 2005. – 448 с.
107. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко ; Российский экон. ун-т им. Г. В. Плеханова (РЭУ). – М. : Юрайт, 2014. – 513 с.
108. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом в структурно логических схемах : Учебник / Ю. Г. Одегов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство "Альфа-Пресс", 2008. – 944 с.
109. Ольшанский, Д. В. Психология – практикам : учителям, родителям и руководителям / Д. В. Ольшанский. – М. : Тривола, 1996. – 264 с.
110. Ольшанский, Д. В. Психология терроризма / Д. В. Ольшанский. – СПб. : Питер, 2002. – 288 с.
111. Особенности профессионального самоопределения старшеклассников и студентов начальных курсов в Москве [Электронный ресурс] : Отчет о результатах исследования компании BEGIN GROUP // Городской портал профессиональной ориентации учащихся города Москвы. – 2010. – Режим доступа : <http://center1.testov.net/specialistgcp/>, свободный. – Загл. с экрана.
112. Офицеров, С. В. Аналитические модели служебной карьеры и технология ее регулирования : дис. канд. соц. наук : 22.00.08 / Сергей Валентинович Офицеров ; Белгородский гос. ун-т. – Белгород, 2000. – 210 с.
113. Парсонс, Т. О социальных системах / Т. Парсонс ; под ред. В. Ф. Чесноковой, С. А. Белановского. – М. : Академический проект, 2002. – 832 с.
114. Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс ; пер. с англ. Н. Д. Корчевым. – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.

115. Парсонс, Т. Понятие общества : компоненты и их взаимоотношения / Т. Парсонс ; пер. к.ф.н. Н. Л. Поляковой // Альманах "Thesis". – 1993. – Вып. 2. – С. 94-123.
116. Пашин, Л. А. Факторы формирования ценностных ориентаций студенческой молодежи (по материалам социологического исследования в г. Орле) / Л. А. Пашин, Ю. В. Дорохова, Н. В. Никитина // Социология и жизнь. – 2014. – № 2. – С. 64-73.
117. Перминова, Е. Н. Причины смены работы в современных организациях / Е. Н. Перминова // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия Социальные науки. – 2011. – № 2 (22). – С. 31-38.
118. Пермякова, Т. В. Образование как ценность : дис. канд. соц. наук : 22.00.06 / Татьяна Владимировна Пермякова ; Уральский гос. профессионально-педагогический ун-т. – Екатеринбург, 1999. – 165 с.
119. Петина, Т. М. Образовательные и профессиональные стратегии студентов технических вузов г. Самара / Т. М. Петина, В. Н. Полищук // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2010. – № 11. – С. 371-376.
120. Петрова, Н. И. Ценностно-смысловая сфера личности руководителей государственной службы и предпринимателей / Н. И. Петрова // Психологический журнал. – 2011. – Т. 32, № 1. – С. 34-44.
121. Петрушенко, О. Н. Российский средний класс как потенциальный агент реформ / О. Н. Петрушенко // Вестник сибирского университета потребительской кооперации. – 2016. – №1 (16) – С. 121-125.
122. Попова, И. П. "Поворотные пункты" в биографиях и профессиональные карьеры специалистов / И. П. Попова // Социологические исследования. – 2011. – № 4. – С. 81-91.
123. Пригожин, А. И. Идеологические типы предпринимателей [Электронный ресурс] / А. И. Пригожин // Социология и общество: пути взаимодействия : материалы III всероссийского социологического конгресса. – М. : Институт социологии РАН, Российское общество социологов, 2008. – Диск CD.

124. Примак, Т. В. Динамика изменения жизненных стратегий чиновников в условиях реализации административной реформы в РФ / Т. В. Примак // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – №33. – С. 174-181.
125. Примак, Т. В. Жизненные стратеги чиновников Уральского Федерального округа в условиях реализации административной реформы : социологический аспект / Т. В. Примак // Научный вестник Уральской академии государственной службы. – 2008. – № 3. – С. 39-49.
126. Распределение численности студентов и выпуска по направлениям подготовки и специальностям. Статистическая информация (2015) / Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://минобрнауки.рф/министерство/статистика/информация-2015/во-2015>, свободный.
127. Рассадина, Т. А. Трансформации традиционных русских ценностей в нравственных ориентациях россиян : дис. д-ра соц. наук : 22.00.06 / Татьяна Анатольевна Рассадина ; Московский пед. гос. ун-т. – М., 2005. – 386 с.
128. Резник, Т. Е. Жизненные стратегии личности / Т. Е. Резник, Ю. М. Резник // Социологические исследования. – 1995. – № 12. – С. 100-105.
129. Резник, Ю. М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология / Ю. М. Резник. – М. : Ин-т востоковедения РАН, 1999. – 514 с.
130. Рогачева, О. А. Социокультурные факторы формирования трудовых ценностей молодежи : региональный контекст : дис. канд. соц. наук : 22.00.06 / Ольга Анатольевна Рогачева; Ростовский. гос. пед. ун-т. – Ростов-на-Дону, 2006. – 161 с.
131. Розов, Н. С. Против атрибутивного редукционизма (Несводимость эпистемической рациональности и несоизмеримость ценностей) / Н. С. Розов // Credo New. – 2010. – № 1. – С. 66-109.

132. Розов, Н. С. Ценности в проблемном мире философские основания и социальные приложения конструктивной аксиологии / Н. С. Розов. Новосибирск: Новосибирский ун-т. – 1998. – 292 с.
133. Романов, О. В. Социология труда : Уч. пособие / О. В. Романов. – М. : Гарда-рики, 2001. – 320 с.
134. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М. : Учпедгиз, 1946. – 703 с.
135. Ручка, А. А. Ценностный подход в системе социологического знания / А. А. Ручка. – Киев : Наукова думка, 1987. – 155 с.
136. Рябкова, Л.А. Модернизация ценностей в стратегиях карьерного роста [Электронный ресурс] / Л. А. Рябкова // Социология. Экономика. Политика. – 2017. – №2. – С. 82-88. – Режим доступа: <http://www.sep-tyuiu.ru/docs/02-2017.pdf>, свободный.
137. Рябкова, Л.А. Недооценённые ценности детей 1990-х годов [Электронный ресурс] / Л. А. Рябкова // Социология. Экономика. Политика. – 2014. – №4. – С. 84-86. – Режим доступа: <http://www.sep-tyuiu.ru/docs/04-2014.pdf>, свободный.
138. Рябкова, Л.А. Ценностные ориентации безработных как основа формализации успешного поиска работы [Электронный ресурс] / Л. А. Рябкова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2017. – Т.20. – №2(90). – С. 120-141. – Режим доступа: http://jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2017_2/Ryabkova_2017_2.pdf, свободный.
139. Рябкова, Л.А. Ценностные ориентации в карьере [Электронный ресурс] / Л. А. Рябкова // Социодинамика. – 2017. – №4. – С.76-93. – Режим доступа: http://e-notabene.ru/pr/article_20135.html, свободный.
140. Сайт DECA Guide [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.deca.org/about/communications/>, свободный. – Загл. с экрана.
141. Сайт Department of Peace and Conflict Research [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ucdr.uu.se/#/exploratory>, свободный. – Загл. с экрана.

142. Сайт Hays: Поиск работы и подбор персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hays-index.com/countries/russia/>, свободный. – Загл. с экрана.
143. Сайт Hochschule der Bundesagentur fur Arbeit (HdBA) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.iaevg-conference-2012-mannheim.com>, свободный. – Загл. с экрана.
144. Сайт Kelly Services, Inc : ЭПОХА DIY или развитие карьеры по принципу "сделай сам" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kellyservices.ru/RU/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/KGWI-DIY-2016/>, свободный. – Загл. с экрана.
145. Сайт Vision of Humanity: Глобальный индекс миролюбия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.visionofhumanity.org/#page/indexes/global-peace-index/2016>, свободный. – Загл. с экрана.
146. Сайт World Values Survey. Results of Wave 6 (2010-2014) in Russia. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>, свободный. – Загл. с экрана.
147. Сайт Ассоциации карьерных профессионалов: Роль организации в вопросах управления карьерой сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.acprussia.ru/en/node/137>, свободный. – Загл. с экрана.
148. Сайт Департамента труда и занятости населения Тюменской области: Динамика численности безработных граждан на конец отчетного периода (2014г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://trud.admtumen.ru/zan_to/Work_sphere/monitoring/itogi.htm, свободный. – Загл. с экрана.
149. Сайт организации Aid to the Church in Need: A report on Christians oppressed for their Faith 2015-2017 “Persecuted and Forgotten?” [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.churchinneed.org/wp-content/uploads/2017/10/persecution-1-1.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

150. Сайт РИА Рейтинг: Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2013 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.riarating.ru/infografika/20140523/610617608.html>, свободный. – Загл. с экрана.
151. Сайт РИА Рейтинг: Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://riarating.ru/infografika/20150616/610658857.html>, свободный. – Загл. с экрана.
152. Сайт РИА Рейтинг: Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.riarating.ru/infografika/20160615/630026367.html>, свободный. – Загл. с экрана.
153. Сайт РИА Рейтинг: Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.riarating.ru/infografika/20170530/630063754.html>, свободный. – Загл. с экрана.
154. Сайт российского совета по международным делам: Безопасный мир XXI века. 167 тыс. жертв вооруженных конфликтов в 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://russiancouncil.ru/blogs/digest/?id_4=2727, свободный. – Загл. с экрана.
155. Сайт Центра изучения пенсионной реформы: Особенности трудовой занятости российских пенсионеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rospens.ru/research/analytics/osobennosti-trudovoy-zanyatosti-rossiyskikh-pensionerov.htm>, свободный. – Загл. с экрана.
156. Салин, В.Н. Занятость пенсионеров (статистический анализ) / В. Н. Салин, И. Ю. Глебова, Т. А. Долбик-Воробей // Финансы: теория и практика. – 2016. – Т. 20, № 5. – С. 58-66.
157. Силин, А. Н. Социологические аспекты вахтового труда на территориях севера Западной Сибири / А. Н. Силин // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2015. – № 4(40). – С. 109-123.

158. Силин, А. Н. Управление в высшей школе : специфика северного филиала / А. Н. Силин, В. В. Ткаченко // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2012. – № 3. – С. 96-99.
159. Служебная карьера / Е. В. Охотский [и др.] ; под ред. Е. В. Охотского. – М. : Экономика, 1998. – 302 с.
160. Смелзер, Н. Дж. Социология / Н. Дж. Смелзер ; пер. с англ. под ред. В. А. Ядова. - М. : Феникс, 1994. – 688 с.
161. Смольякова, Т. Капитал-шоу [Электронный ресурс] / Т. Смольякова // Российская газета. – 2012. – 13 августа (№ 5857). – М. : Российская газета, 2012. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2012/08/13/laykam.html>, свободный. – Загл. с экрана.
162. Сони́на, Ю. В. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста / Ю. В. Сони́на, М. Г. Колосни́цына // Демографическое обозрение. – 2015. – № 2. – С. 37-53.
163. Сорокин, П. А. Система социологии / П. А. Сорокин. – М. : Астрель, 2008. – 1003 с.
164. Сорокин, П. А. Человек. Цивилизация. Общество / пер. с англ. под ред. А. Ю. Согамонова. – М. : Политиздат, 1992. – 543 с.
165. Сорокин, Ю. С. Развитие словарного состава русского литературного языка 30-90-е годы XIX века / Ю. С. Сорокин. – М. : Наука, 1965. – 566 с.
166. Социальное управление : Словарь / под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слепенкова. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – 208 с.
167. Социальные факторы консолидации Российского общества : социологическое измерение / под ред. чл.-корр. РАН М. К. Горшкова. – М. : Новый хронограф, 2010. – 256 с.
168. Социология : Уч. пособие для студентов высших учебных заведений / Подольская Е.А. [и др.] ; под ред. И. В. Байда. – Харьков: Издательство НФаУ: Золотые страницы, 2004. – 248 с.
169. Социология в России / под ред. В. А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Ин-та социологии РАН, 1998. – 696 с.

170. Социология молодежи / В. Т. Лисовский [и др.] ; под ред. В. Т. Лисовского. – СПб. : С.-Петербургский ун-т, 1996. – 460 с.
171. Социология молодежи : Учебник / под ред. проф. В. Т. Лисовского. – СПб. : Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – 361 с.
172. Социология труда : Учебник / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 368 с.
173. Суетина, Н. М. Ценности старшего поколения как фактор социальной стабильности (На примере Республики Адыгея) : дис. канд. соц. наук : 22.00.06 / Наталья Михайловна Суетина; Адыгейский гос. ун-т. – Майкоп, 2006. – 150 с.
174. Тарасова, Л. В. Категории "профессионализм" и "карьера" в сознании молодежи / Л. В. Тарасова // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 13. – С. 60-63.
175. Татарова, Г. Г. Типологический анализ рабочих по их отношению к труду / Г. Г. Татарова, Г. П. Бессокирная // Социология : методология, методы, математическое моделирование. – 2010. – Т. 31. – С. 64-91.
176. Тезаурус социологии. Тематический словарь – справочник / под ред. Ж. Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 487 с.
177. Темницкий, А. Л. Соотношение терминальных и инструментальных ориентаций на труд у работающего населения России (сравнительный анализ) / А. Л. Темницкий // Социологический журнал. – 2017. – Т. 23, № 3. – С. 144-162.
178. Тенденции на рынке труда [Электронный ресурс] : аналитический материал / Федеральная служба государственной статистики // Статистический бюллетень. – 2011. – № 3 (174). – Режим доступа : http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm, свободный. – Загл. с экрана.
179. Титова, Н. В. Отношение участников образовательного процесса к модернизации высшего образования в России / Н. В. Титова // Социальная диагностика. – 2011. – № 3 (103). – С. 112-125.

180. Тихонова, Н. Е. Особенности нормативно-ценностной системы российского общества через призму теории модернизации / Н. Е. Тихонова // Terra economicus. – 2011. – Т. 9, № 2. – С. 60-85.
181. Ткачев, Д. И. Социальные изменения в сфере труда и трудовой мотивации в современной России : дис. канд. соц. наук : 22.00.04 / Денис Игоревич Ткачев; Южно – Российский гос. техн. ун-т. – Новочеркасск, 2007. – 164 с.
182. Томас, В. Методологические заметки / В. Томас, Ф. Знанецкий // Американская социологическая мысль / под ред. В. И. Добренькова. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – С. 182-195.
183. Тонышева, Л. Л. Социокультурные факторы эффективного управления организациями : теория и практика : монография / Л. Л. Тонышева, О. Н. Кашина, О. С. Фендич. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2008. – 197 с.
184. Тощенко, Ж. Т. Социология : Общий курс : Уч. пособие / Ж. Т. Тощенко ; 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Юрайт-Издат, 2003. – 528 с.
185. Травин, В. В. Менеджмент персонала предприятия : Уч. – практ. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов – 5-е изд. – М. : Дело, 2003. – 272 с.
186. Турчинов, А. И. Профессионализация и кадровая политика : проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. – М. : Московский психолого-социальный ин-т : Флинта, 1998. – 271 с.
187. Управление - это наука и искусство / сост. Л. Г. Подвойский. – М. : Республика, 1992. – 351 с.
188. Управление персоналом : Учебник / под общ. ред. А. И. Турчинова. – М. : Изд-во РАГС, 2002. – 488 с.
189. Управление персоналом государственной службы : Уч.-метод. пособие / под ред. Е. В. Охотского. – М. : РАГС, 1997. – 536 с.
190. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России / Ш. Шварц и [и др.] // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2012. – Т. 9, № 1. – С. 43-70.

191. Фирсанов, М. Россия в цифрах : 2012-2013. Страна, какой вы ее не видели прежде / М. Фирсанов, О. Гамбарян. – М. : МИФ, 2014. – 264 с.
192. Фомичев, И. Ю. Коллективизм как категория современной социологии управления / И. Ю. Фомичев // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2013. – № 3. – С. 26-29.
193. Хартиган, Дж. А. Задачи, связанные с функциями распределения в кластер-анализе / Дж. А. Хартиган // Классификация и кластер / под ред. Дж. В. Райзина. – М. : Мир, 1980. – С. 42-65.
194. Ценности Россия-Украина 2013 [Электронный ресурс] : результаты исследования // Башкирова и партнеры : независимое исследовательское агентство. – 2014. – 31 марта. – Режим доступа : <http://www.slideshare.net/bashkirova/values-russia-ukraine13>, свободный. – Загл. с экрана.
195. Чепляев, В. Л. Социальные аспекты развития системы профессиональной ориентации : дис. канд. соц. наук : 22.00.04 / Виктор Леонидович Чепляев ; Саратовский гос. технический ун-т. – Саратов, 1996. – 139 с.
196. Чередниченко, Г. А. Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований / Г. А. Чередниченко. – М. : ЦСП и М, 2014. – 560 с.
197. Шалин, В. В. Место и роль толерантности в системе либерально-демократических ценностей / В. В. Шалин // Вестник Российского университета дружбы народов. Социология. – 2002. – № 1. – С. 58-65.
198. Шарова, Е. Н. Профессиональное самоопределение молодежи в условиях социокультурной трансформации российского общества : на примере Мурманской области : дис. канд. соц. наук : 22.00.04 / Екатерина Николаевна Шарова; Сев. (Арктический) федер. ун-т. – Архангельск, 2012. – 214 с.
199. Шафранская, К. Д. К вопросу о ценностных ориентациях личности / К. Д. Шафранская, Т. Г. Суханова // Личность и деятельность : межвузовский

- сборник / под ред. А. А. Крылова. – Л. : Издательство Ленинградского Ун-та, 1982. – С. 108-115.
200. Шкаратан, О. И. Занятость в России. Социальное расслоение на рынке труда / О. И. Шкаратан, Н. Е. Тихонова // Мир России. – 1996. – Т. 5, Вып. № 1. – С. 94-152.
201. Шкаратан, О. И. Русская трудовая и управленческая культура : опыт исследования в контексте перспектив экономического развития / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский // Мир России. – 2002. – Т. 11, № 1. – С. 3–56.
202. Шуберт, Ю. Ф. Что такое патриотизм и патриотическое воспитание / Ю. Ф. Шуберт, М. М. Феоктистова // Среднее профессиональное образование. – 2011. – № 8. – С. 29-32.
203. Шувалова, О. Р. Ценностная ориентация населения на науку : методология и методика социологического исследования : дис. канд. соц. наук : 22.00.01 / Ольга Романовна Шувалова ; Московский гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 1999. – 213 с.
204. Щур, К. Векторы развития / К. Щур // Коммерсантъ. – 2012. – 13 ноября (№ 42). – М. : Коммерсантъ, 2012. – С. 3-4.
205. Этимологический словарь современного русского языка. Т.1 / сост. А. К. Шапошников. – М. : Флинта : Наука, 2010.– 584 с.
206. Эфендиев, А. Г. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 100-110.
207. Ядов, В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности : диспозиционная концепция / В. А. Ядов. – М. : ЦСПиМ, 2013. – 376 с.
208. Arthur, M. B. Handbook of career theory / M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence. – Cambridge : Cambridge University Press, 1989 – 549 p.
209. Becker, H. A. Managerial careers / H. A. Becker // International Studies of Management & Organization. – 1975. – Т. 5. №4. – P. 29-42.

210. Deci, E. I. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior / E. I. Deci, R. M. Ryan, – N.Y. : Plenum, 1985.
211. Goffman, E. Essays on the social situation of mental patients and other inmates / E. Goffman. – N.Y. : Anchor Book, 1961. – 386 p.
212. Greenhaus, J. H. Career management / J. H. Greenhaus. – N. Y. : Dryden Press, 1987. – 310 p.
213. Hughes, E. C. Cycles, turning points and careers / E. C. Hughes. – New Orleans, Louisiana : QUID PRO BOOKS, 2015 – 132 p.
214. Rokeach, M. Understanding Human Values / M. Rokeach. – N. Y. : Free Press, 1979. – 230 p.
215. Super, D. E. Synthesis: Or is it distillation / D. E. Super // The personal and guidance journal. – 1983. – Vol. 61, № 8. – P. 508-512.
216. Tucker, R. Do-it-yourself career development / R. Tucker, M. Moravec // Training. – 1992. – Vol. 29, № 2. – P. 48-52.
217. Wilensky, H. L. Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass / H. L. Wilensky // American Sociological Review. – 1961. – Vol. 26. – P. 521-539.

Добрый день!

Диссертант кафедры "Математические методы в экономике" изучает проблему формирования ценностных ориентаций в стратегическом планировании карьерного роста. Вы можете оказать помощь в этом исследовании и ответить на ряд вопросов. Предлагаемая Вам анкета является анонимной. Результаты исследования будут использованы в научных целях для выявления основной тенденции формирования ценностных ориентаций и выработки рекомендации по выстраиванию этапов карьерного развития. При заполнении анкеты отмечайте, пожалуйста, галочкой выбранный Вами вариант ответа или варианты ответов.

1. Какова сфера деятельности компании, где Вы **сейчас** работаете?

<input type="checkbox"/> Промышленность	<input type="checkbox"/> Бытовое социальное обслуживание
<input type="checkbox"/> Сельское хозяйство	<input type="checkbox"/> Государственное управление
<input type="checkbox"/> Строительство	<input type="checkbox"/> Правоохранительные органы
<input type="checkbox"/> Торговля	<input type="checkbox"/> Сфера услуг
<input type="checkbox"/> Транспорт	<input type="checkbox"/> Армия
<input type="checkbox"/> Наука, образование, культура	<input type="checkbox"/> Другое _____
2. Когда Вы выбрали **профессию**, по которой в данный момент работаете?

<input type="checkbox"/> Школа	<input type="checkbox"/> Работа	<input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
<input type="checkbox"/> Университет	<input type="checkbox"/> Другое _____	
3. Меняли ли Вы **профессию**?

<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Нет	<input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
-----------------------------	------------------------------	---
4. Если "Да", то укажите причину _____
5. Что привлекательно в Вашей настоящей **работе**?

<input type="checkbox"/> Общение с людьми	<input type="checkbox"/> Престиж
<input type="checkbox"/> Отсутствие контакта с людьми	<input type="checkbox"/> Доступность
<input type="checkbox"/> Важность для общества	<input type="checkbox"/> Стабильность
<input type="checkbox"/> Денежный доход	<input type="checkbox"/> Высокая ответственность
<input type="checkbox"/> Возможность самоутвердиться	<input type="checkbox"/> Другое _____
<input type="checkbox"/> Необходимость творческого подхода	<input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
<input type="checkbox"/> Перспектива	
6. Иметь хорошую **работу** – это иметь работу... (выбрать не более трех вариантов).

<input type="checkbox"/> Интересную	<input type="checkbox"/> Нетрудную
<input type="checkbox"/> Высокооплачиваемую	<input type="checkbox"/> Требующую проявления ответственности
<input type="checkbox"/> Престижную	<input type="checkbox"/> Соответствующую специальности
<input type="checkbox"/> С удобными условиями	<input type="checkbox"/> Перспективную
7. Какова занимаемая Вами **должность** в компании на данный момент? _____
8. Сколько **времени** Вы занимаете эту должность? _____
9. Какой у Вас общий **стаж** работы? _____
10. Занимаетесь ли вы **планированием** развития собственной карьеры?

<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Нет
-----------------------------	------------------------------
11. Если "Да", то какие планы строите?

<input type="checkbox"/> Долгосрочные (на более чем 5 лет)	<input type="checkbox"/> Краткосрочные (до года)
<input type="checkbox"/> Среднесрочные (на 1-5 лет)	
12. Продвинулись ли Вы по карьерной лестнице с момента своего **первого** трудоустройства?

<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Нет
-----------------------------	------------------------------
13. Хотели бы Вы продвинуться по карьерной лестнице?

<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Нет	<input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
-----------------------------	------------------------------	---
14. Если "Нет", то почему?

<input type="checkbox"/> Низкая финансовая привлекательность	<input type="checkbox"/> Ожидание более привлекательного предложения
<input type="checkbox"/> Повышение ответственности	<input type="checkbox"/> Нежелание менять сложившиеся отношения в коллективе
<input type="checkbox"/> Потеря стабильности	<input type="checkbox"/> Другое _____
<input type="checkbox"/> Увеличение рабочего дня	
<input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить	
15. Каковы **цели** Вашей трудовой деятельности?

<input type="checkbox"/> Материальные блага	<input type="checkbox"/> Независимость
<input type="checkbox"/> Успех, признание	<input type="checkbox"/> Безопасность
<input type="checkbox"/> Влияние, власть	<input type="checkbox"/> Нет цели
<input type="checkbox"/> Самореализация, моральное удовлетворение	<input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
<input type="checkbox"/> Гармония, душевный покой	<input type="checkbox"/> Другое _____
16. Хотели бы Вы уделять работе больше часов?

<input type="checkbox"/> Да	<input type="checkbox"/> Нет	<input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить
-----------------------------	------------------------------	---
17. Если "Да", то почему?

- Выжить, удовлетворять элементарные жизненные потребности
 - Обеспечить благополучие семьи
 - Установить контакты с нужными людьми
 - Затрудняюсь ответить
 - Получить признание и одобрение
 - Реализовать профессиональные способности
 - Получать больше денег
 - Другое _____
18. Если бы у Вас появилось много денег, как бы Вы их потратили (выбрать не более трех вариантов)?
- Пустил в оборот, открыл вклад
 - Купил модную одежду
 - Отдал родителям
 - Потратил на образование
 - Потратил на оздоровление
 - Сходил в ресторан
 - Улучшил бы для себя условия труда, бизнеса
 - Купил спортивные принадлежности
 - Купил квартиру, машину, тур. путёвку
 - Поделится с друзьями
 - Истратил на благотворительность
 - Не стал бы тратить
 - Затрудняюсь ответить
 - Другое _____

19. Оцените по шестибальной шкале, насколько **важны, ценны** для Вас в жизни следующие категории (0-не значимы, 5-очень значимы).

Порядочность, честность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Карьерный статус	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Патриотичность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Вера, религия	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Личностное развитие, самосовершенствование	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Здоровье	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Семья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Друзья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Активность, труд	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Свобода, независимость	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Влияние, власть	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Стабильность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Удобство, комфорт и безопасность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Уважение окружающих	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Материальные блага	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Реализация профессиональных способностей	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Гармония, душевный покой	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

20. Оцените по шестибальной шкале, как Вы **опираетесь** на следующие категории, когда делаете какой-либо **выбор в жизни** (0-никак, 5-следую только им).

Порядочность, честность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Карьерный статус	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Патриотичность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Вера, религия	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Личностное развитие, самосовершенствование	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Здоровье	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Семья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Друзья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Активность, труд	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Свобода, независимость	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Влияние, власть	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Стабильность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Удобство, комфорт и безопасность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Уважение окружающих	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Материальные блага	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Реализация профессиональных способностей	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Гармония, душевный покой	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

21. Что Вы хотите **перестать ценить** в жизни?

- Порядочность, честность
- Карьерный статус
- Патриотичность
- Вера, религия
- Здоровье
- Семья
- Друзья
- Активность, труд
- Свобода, независимость
- Влияние, власть
- Стабильность
- Удобство, комфорт и безопасность
- Уважение окружающих
- Материальные блага

- Реализация профессиональных способностей
 Гармония, душевный покой
 Личностное развитие, самосовершенствование
 Другое _____
 Затрудняюсь ответить

22. Оцените по шкале от 0 до 10, как **помогают** Вам на **рабочем** месте следующие категории (0-никак, 10-отлично помогают).

Порядочность, честность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Карьерный статус	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Патриотичность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Вера, религия	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Личностное развитие, самосовершенствование	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Здоровье	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Семья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Друзья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Активность, труд	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Свобода, независимость	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Влияние, власть	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Стабильность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Удобство, комфорт и безопасность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Уважение окружающих	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Материальные блага	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Реализация профессиональных способностей	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Гармония, душевный покой	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10

23. Оцените по шкале от 0 до 10, как **мешают** Вам на **рабочем** месте следующие категории (0-никак, 10-очень мешают).

Порядочность, честность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Карьерный статус	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Патриотичность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Вера, религия	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Личностное развитие, самосовершенствование	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Здоровье	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Семья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Друзья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Активность, труд	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Свобода, независимость	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Влияние, власть	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Стабильность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Удобство, комфорт и безопасность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Уважение окружающих	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Материальные блага	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Реализация профессиональных способностей	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10
Гармония, душевный покой	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10

24. Оцените по шкале от 1 до 10, как Ваша настоящая работа **способствует развитию** Ваших ценностей (1-не способствует, подавляет, 10-отлично способствует их развитию).

Ценность	В первый год работы	Год назад	На данный момент
Порядочность, честность			
Карьерный статус			
Патриотичность			
Вера, религия			
Личностное развитие, самосовершенствование			
Здоровье			
Семья			
Друзья			
Активность, труд			
Свобода, независимость			
Влияние, власть			
Стабильность			
Удобство, комфорт, безопасность			
Уважение окружающих			

Материальные блага			
Реализация профессиональных способностей			
Гармония, душевный покой			

25. Оцените по шкале от 1 до 10 как **пострадают** Ваши ценности, если Вы сейчас потеряете работу и начнете поиск новой (1-3 – мало пострадают; 4-6 – умеренно пострадают; 7-10 – значительно пострадают).

Ценность	Уровень ущерба	Ценность	Уровень ущерба
Порядочность, честность		Активность, труд	
Карьерный статус		Свобода, независимость	
Патриотичность		Влияние, власть	
Вера, религия		Стабильность	
Личностное развитие, самосовершенствование		Удобство, комфорт, безопасность	
Здоровье		Уважение окружающих	
Семья		Материальные блага	
Друзья		Реализация профессиональных способностей	
		Гармония, душевный покой	

26. Чтобы достичь какой-либо **цели** на рабочем месте, какие действия Вы выполняли специально? В скобках укажите **сколько раз**.

- 1.Выполнение особых поручений руководства()
- 2.Приложение максимум труда с целью достижения наибольшего дохода()
- 3.Приложение минимум труда для сохранения гарантированного дохода()
- 4.Приложение минимум труда без определенной цели()
- 5.Внедрение нестандартных решений проблемы, инноваций, новых традиций()
- 6.Соблюдение этикета()
- 7.Спонтанное, непреднамеренное, незапланированное поведение()
- 8.Конфликтное поведение()
- 9.Нанесение ущерба коллективным интересам в личных целях()
- 10.Подражание, лицемерие()
- 11.Использование вредных привычек()
- 12.Нарушение закона()
- 13.Превышение прав и полномочий()
- 14.Злоупотребление служебными полномочиями()
- 15.Повышение квалификации, прохождение обучающих курсов, семинаров()
- 16. Другое _____()

27. Из **выбранных** Вами действий в 26 вопросе составьте **рейтинг**. Результаты отразите на шкале, расположенной ниже, расставляя номера этих действий.

Более предпочтительные							Менее предпочтительные								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

28. Укажите из 26 вопроса номера действий, поступков после которых Вы **пересмотрели отношение** к важным в жизни вещам. Затрудняюсь ответить

29. К каким именно вещам, **ценностям** Вы **пересмотрели отношение**? **Оцените** это изменение по шкале от 0 до 10. И поставьте оценку под тем действием, после которого произошла переоценка.

Ценность (Пояснение:0- ценность перестала быть значима; 1-5 – стала менее значима; 6-8 – стала более значима; 9-10 – значительно усовершенствовалась)	Оценки							
	Выполнение особых поручений	Приложение максимум труда	Минимум труда для сохранения дохода	Минимум труда без цели	Внедрение нового	Соблюдение этикета	Незапланированное поведение	Конфликтное поведение
Порядочность, честность								
Карьерный статус								
Патриотичность								
Вера, религия								
Личностное развитие, самосовершенствование								
Здоровье								
Семья								
Друзья								

Активность, труд									
Свобода, независимость									
Влияние, власть									
Стабильность									
Удобство, комфорт, безопасность									
Уважение окружающих									
Материальные блага									
Реализация профессиональных способностей									
Гармония, душевный покой									
Другое									

Ценность (Пояснение: 0- ценность перестала быть значима; 1-5 – стала менее значима; 6-8 – стала более значима; 9-10 – значительно усовершенствовалась)	Оценки							
	Нанесение ущерба коллективным интересам	Подражание, лицемерие	Использование вредных привычек	Нарушение закона	Превышение прав	Злоупотребление полномочиями	Повышение квалификации	Ваш метод
Порядочность, честность								
Карьерный статус								
Патриотичность								
Вера, религия								
Личностное развитие, самосовершенствование								
Здоровье								
Семья								
Друзья								
Активность, труд								
Свобода, независимость								
Влияние, власть								
Стабильность								
Удобство, комфорт, безопасность								
Уважение окружающих								
Материальные блага								
Реализация профессиональных способностей								
Гармония, душевный покой								
Другое								

30. После каких действий Вас **понижали** в должности? В скобках укажите **сколько** раз.

- 1.Выполнение особых поручений руководства()
- 2.Приложение максимум труда с целью достижения наибольшего дохода()
- 3.Приложение минимум труда для сохранения гарантированного дохода()
- 4.Приложение минимум труда без определенной цели()
- 5.Внедрение нестандартных решений проблемы, инноваций, новых традиций()
- 6.Соблюдение этикета()
- 7.Спонтанное, непреднамеренное, незапланированное поведение()
- 8.Конфликтное поведение()
- 9.Нанесение ущерба коллективным интересам в личностных целях()
- 10.Подражание, лицемерие()
- 11.Использование вредных привычек()
- 12.Нарушение закона()
- 13.Превышение прав и полномочий()
- 14.Злоупотребление служебными полномочиями()
- 15.Повышение квалификации, прохождение обучающих курсов, семинаров()
- 16. Другое _____()
- Не понижали в должности

31. После каких действий Вас **переводили** в должности? В скобках укажите **сколько** раз.

- 1.Выполнение особых поручений руководства()
- 2.Приложение максимум труда с целью достижения наибольшего дохода()
- 3.Приложение минимум труда для сохранения гарантированного дохода()
- 4.Приложение минимум труда без определенной цели()
- 5.Внедрение нестандартных решений проблемы, инноваций, новых традиций()

- 6.Соблюдение этикета()
- 7.Спонтанное, непреднамеренное, незапланированное поведение()
- 8.Конфликтное поведение()
- 9.Нанесение ущерба коллективным интересам в личных целях()
- 10.Подражание, лицемерие()
- 11.Использование вредных привычек()
- 12.Нарушение закона()
- 13.Превышение прав и полномочий()
- 14.Злоупотребление служебными полномочиями()
- 15.Повышение квалификации, прохождение обучающих курсов, семинаров()
- 16. Другое _____ ()
- Не переводили в должности

32. После каких действий Вас **увольняли**? В скобках укажите **сколько**.

- 1.Выполнение особых поручений руководства()
- 2.Приложение максимум труда с целью достижения наибольшего дохода()
- 3.Приложение минимум труда для сохранения гарантированного дохода()
- 4.Приложение минимум труда без определенной цели()
- 5.Внедрение нестандартных решений проблемы, инноваций, новых традиций()
- 6.Соблюдение этикета()
- 7.Спонтанное, непреднамеренное, незапланированное поведение()
- 8.Конфликтное поведение()
- 9.Нанесение ущерба коллективным интересам в личных целях()
- 10.Подражание, лицемерие()
- 11.Использование вредных привычек()
- 12.Нарушение закона()
- 13.Превышение прав и полномочий()
- 14.Злоупотребление служебными полномочиями()
- 15.Повышение квалификации, прохождение обучающих курсов, семинаров()
- 16. Другое _____ ()
- Не увольняли

33. После каких действий Вас **повышали** в должности? В скобках укажите **сколько** раз.

- 1.Выполнение особых поручений руководства()
- 2.Приложение максимум труда с целью достижения наибольшего дохода()
- 3.Приложение минимум труда для сохранения гарантированного дохода()
- 4.Приложение минимум труда без определенной цели()
- 5.Внедрение нестандартных решений проблемы, инноваций, новых традиций()
- 6.Соблюдение этикета()
- 7.Спонтанное, непреднамеренное, незапланированное поведение()
- 8.Конфликтное поведение()
- 9.Нанесение ущерба коллективным интересам в личных целях()
- 10.Подражание, лицемерие()
- 11.Использование вредных привычек()
- 12.Нарушение закона()
- 13.Превышение прав и полномочий()
- 14.Злоупотребление служебными полномочиями()
- 15.Повышение квалификации, прохождение обучающих курсов, семинаров()
- 16. Другое _____ ()
- Не повышали

34.Если Вас **повышали** в результате каких-либо действий, то под этими действиями знаком "+" укажите, какие **ценности способствовали** этим повышениям.

Ценность	Действия															
	Выполнение особых поручений	Приложение максимум труда	Минимум труда для сохранения дохода	Минимум труда без цели	Внедрение нового	Соблюдение этикета	Незапланированное поведение	Конфликтное поведение	Нанесение ущерба коллективным интересам	Подражание, лицемерие	Использование вредных привычек	Нарушение закона	Превышение прав	Злоупотребление полномочиями	Повышение квалификации	Ваш метод

Ценность	Действия															
	Выполнение особых поручений	Приложение максимум труда	Минимум труда для сохранения дохода	Минимум труда без цели	Внедрение нового	Соблюдение этикета	Незапланированное поведение	Конфликтное поведение	Нанесение ущерба коллективным интересам	Подражание, лицемерие	Использование вредных привычек	Нарушение закона	Превышение прав	Злоупотребление полномочиями	Повышение квалификации	Ваш метод
Порядочность, честность																
Карьерный статус																
Патриотичность																
Вера, религия																
Личностное развитие, самосовершенствование																
Здоровье																
Семья																
Друзья																
Активность, труд																
Свобода, независимость																
Влияние, власть																
Стабильность																
Удобство, комфорт, безопасность																
Уважение окружающих																
Материальные блага																
Реализация профессиональных способностей																
Гармония, душевный покой																
Другое																

35. Укажите Ваш пол.

Мужской

Женский

36. Сколько Вам полных лет?

Менее 18

35-44

18-24

45-54

25-34

55 и старше

37. Укажите Ваше семейное положение.

Женат (замужем)

Не женат (не замужем)

38. Есть ли у Вас дети?

Да

Нет

39. Какова Ваша религия?

Атеизм

Мусульманство

Буддизм

Христианство

Ислам

Другое _____

Иудаизм

Затрудняюсь ответить

40. Какое у Вас образование?

Начальное

Неоконченное высшее

Среднее

Высшее

Среднее профессиональное

Другое _____

41. К какой группе можно отнести специальность, по которой Вы получили профессию(ию)?

Человек – природа (зоолог, агроном, ветеринар, микробиолог, кинолог,...)

Человек – техника (архитектор, металлург, электромонтажник, водитель,...)

Человек – знак (переводчик, программист, математик, бухгалтер,...)

Человек – искусство (артист, художник, музыкант, дизайнер,...)

Человек – человек (врач, учитель, парикмахер, менеджер, тренер, экскурсовод,...)

42. Есть ли ученая степень? Если "Да", то укажите, какая именно.

Да _____

Нет

43. Выберете диапазон Вашей месячной заработной платы?

Менее 5000 руб.

5001-10 000 руб.

Добрый день!

Диссертант кафедры "Математические методы в экономике" изучает проблему формирования ценностных ориентаций в стратегическом планировании карьерного роста. Вы можете оказать помощь в этом исследовании и ответить на ряд вопросов. Предлагаемая Вам анкета является анонимной. Результаты исследования будут использованы в научных целях для выявления основной тенденции формирования ценностных ориентаций и выработки рекомендации по выстраиванию этапов карьерного развития. При заполнении анкеты отмечайте, пожалуйста, галочкой выбранный Вами вариант ответа или варианты ответов.

1. На каком курсе Вы учитесь? 1 2 3 4 5 6
2. К какой группе можно отнести специальность, по которой Вы получаете профессию(ию)?
 - Человек – природа (зоолог, агроном, ветеринар, микробиолог, кинолог,...)
 - Человек – техника (архитектор, металлург, электромонтажник, водитель,...)
 - Человек – знак (переводчик, программист, математик, бухгалтер,...)
 - Человек – искусство (артист, художник, музыкант, дизайнер,...)
 - Человек – человек (врач, учитель, парикмахер, менеджер, тренер, экскурсовод,...)
3. Назовите мотив выбора **специальности**.
 - Гарантия высокой заработной платы в будущем
 - Перспектива выгодного трудоустройства
 - Невысокий проходной балл
 - Соответствие интересам, желанию
 - Совет родителей, друзей
 - Другое _____
 - Выбор наугад
 - Затрудняюсь ответить
4. Что привлекает Вас в избранной **профессии**?
 - Общение с людьми
 - Престиж
 - Отсутствие контакта с людьми
 - Доступность
 - Важность для общества
 - Стабильность
 - Денежный доход
 - Высокая ответственность
 - Возможность самоутвердиться
 - Другое _____
 - Необходимость творческого подхода
 - Затрудняюсь ответить
 - Перспектива
5. Иметь хорошую **работу** – это иметь работу... (выбрать не более трех вариантов).
 - Интересную
 - Требующую проявление ответственности
 - Высокооплачиваемую
 - Соответствующую специальности
 - Престижную
 - Перспективную
 - С удобными условиями
 - Другое _____
 - Нетрудную
 - Затрудняюсь ответить
6. Если бы у Вас появилось много денег, как бы Вы их потратили (выбрать не более трех вариантов)?
 - Пустил в оборот, открыл вклад
 - Купил спортивные принадлежности
 - Купил модную одежду
 - Купил квартиру, машину, тур. путёвку
 - Отдал родителям
 - Поделится с друзьями
 - Потратил на образование
 - Истратил на благотворительность
 - Потратил на оздоровление
 - Не стал бы тратить
 - Сходил в ресторан
 - Затрудняюсь ответить
 - Улучшил бы для себя условия труда, бизнеса
 - Другое _____
7. Оцените по шестибальной шкале, насколько **важны, ценны** для Вас в жизни следующие категории (0-не значимы, 5-очень значимы).

Порядочность, честность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Карьерный статус	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Патриотичность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Вера, религия	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Личностное развитие, самосовершенствование	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Здоровье	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Семья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Друзья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Активность, труд	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Свобода, независимость	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Влияние, власть	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Стабильность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Удобство, комфорт и безопасность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Уважение окружающих	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Материальные блага	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

Реализация профессиональных способностей	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Гармония, душевный покой	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

8. Оцените по шестибальной шкале, как Вы **опираетесь** на следующие категории, когда делаете какой-либо **выбор в жизни** (0-никак, 5-следую только им).

Порядочность, честность	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Карьерный статус	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Патриотичность	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Вера, религия	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Личностное развитие, самосовершенствование	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Здоровье	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Семья	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Друзья	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Активность, труд	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Свобода, независимость	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Влияние, власть	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Стабильность	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Удобство, комфорт и безопасность	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Уважение окружающих	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Материальные блага	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Реализация профессиональных способностей	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Гармония, душевный покой	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

9. Что Вы хотите **перестать ценить** в жизни?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Порядочность, честность | <input type="checkbox"/> Стабильность |
| <input type="checkbox"/> Карьерный статус | <input type="checkbox"/> Удобство, комфорт и безопасность |
| <input type="checkbox"/> Патриотичность | <input type="checkbox"/> Уважение окружающих |
| <input type="checkbox"/> Вера, религия | <input type="checkbox"/> Материальные блага |
| <input type="checkbox"/> Здоровье | <input type="checkbox"/> Реализация профессиональных способностей |
| <input type="checkbox"/> Семья | <input type="checkbox"/> Гармония, душевный покой |
| <input type="checkbox"/> Друзья | <input type="checkbox"/> Личностное развитие, самосовершенствование |
| <input type="checkbox"/> Активность, труд | <input type="checkbox"/> Другое _____ |
| <input type="checkbox"/> Свобода, независимость | <input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить |
| <input type="checkbox"/> Влияние, власть | |

10. Каким видом деятельности Вы планируете заниматься **после** окончания вуза?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Получение второго высшего образования | <input type="checkbox"/> Работать фрилансером |
| <input type="checkbox"/> Поступление в аспирантуру | <input type="checkbox"/> Армия |
| <input type="checkbox"/> Учиться или работать за границей | <input type="checkbox"/> Не определено |
| <input type="checkbox"/> Работать по выбранной специальности | <input type="checkbox"/> Другое _____ |
| <input type="checkbox"/> Работать не по выбранной специальности | <input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить |
| <input type="checkbox"/> Собственное дело | |

11. Работаете ли Вы **сейчас**?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Да (и перейдите к вопросам 12-17, 25-30) | <input type="checkbox"/> Нет(и перейдите к вопросам 25-30) |
| <input type="checkbox"/> В поиске рабочего места(и перейдите к вопросам 18-30) | |

12. Оцените по шкале от 0 до 10, насколько Вам удастся успешно **сочетать** работу с учебой?

(0-2-безуспешно; 3-5-очень трудно; 6-8-иногда возникают проблемы; 9-10-со всем справляюсь). _____

13. Какова сфера деятельности компании, где Вы **сейчас** работаете?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Промышленность | <input type="checkbox"/> Бытовое социальное обслуживание |
| <input type="checkbox"/> Сельское хозяйство | <input type="checkbox"/> Государственное управление |
| <input type="checkbox"/> Строительство | <input type="checkbox"/> Правоохранительные органы |
| <input type="checkbox"/> Торговля | <input type="checkbox"/> Сфера услуг |
| <input type="checkbox"/> Транспорт | <input type="checkbox"/> Армия |
| <input type="checkbox"/> Наука, образование, культура | <input type="checkbox"/> Другое _____ |

14. Занимаетесь ли вы **планированием** развития собственной карьеры?

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
|-----------------------------|------------------------------|

15. Если "Да", то какие планы строите?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Долгосрочные (на более чем 5 лет) | <input type="checkbox"/> Краткосрочные (до года) |
| <input type="checkbox"/> Среднесрочные (на 1-5 лет) | |

16. Продвинулись ли Вы по карьерной лестнице с момента своего первого трудоустройства?

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
|-----------------------------|------------------------------|

17. Хотели бы Вы продвинуться по карьерной лестнице?

- | | |
|------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить |
| <input type="checkbox"/> Нет | |

18. Как Вы **искали** работу?

- 1.Через СМИ, объявления, службу занятости
- 2.С помощью друзей по школе, вузу, коллег по прежней работе
- 3.Поиск работы не по профессии через родственников, знакомых
- 4.На днях карьеры, проводимых городом, университетом
- 5.Изучение рынка труда, политики интересующих организаций
- 6.Ожидание вакансии на конкретном предприятии
- 7.Другое _____

19. Из **выбранных** Вами методов поиска работы в 18 вопросе составьте **рейтинг**. Результаты отразите на шкале, расположенной ниже, расставляя номера этих методов.

Более	1	2	3	4	5	6	7	Менее
предпочтительные								предпочтительные

20. Укажите из 9 вопроса номера методов поиска работы, после которых Вы **пересмотрели отношение** к важным в жизни вещам. _____ Затрудняюсь ответить

21. К каким именно вещам, **ценностям** Вы **пересмотрели** отношение? **Оцените** это изменение по шкале от 0 до 10. И поставьте оценку под методом поиска работы, после которого произошла переоценка.

Ценность (Пояснение:0- ценность перестала быть значима; 1-5 – стала менее значима; 6-8 – стала более значима; 9-10 – значительно усовершенствовалась)	Оценка						
	Через СМИ, объявления, службу занятости	С помощью друзей, знакомых	Не по профессии через знакомых родственников.	На днях карьеры	Изучение рынка труда, политики организации	Ожидание вакансии на конкретном предприятии	Ваш метод
Порядочность, честность							
Карьерный статус							
Патриотичность							
Вера, религия							
Личностное развитие, самосовершенствование							
Здоровье							
Семья							
Друзья							
Активность, труд							
Свобода, независимость							
Влияние, власть							
Стабильность							
Удобство, комфорт, безопасность							
Уважение окружающих							
Материальные блага							
Реализация проф.способностей							
Гармония, душевный покой							
Другое _____							

22. Оцените по шкале от 0 до 10 как **лучше** искать работу.

Пояснение:

Методы	Оценка	Пояснение:
1.Через СМИ, объявления, службу занятости	10	Находил(а) работу в большинстве случаев
2.С помощью друзей по школе, вузу, коллег по прежней работе	9	
3.Поиск работы не по профессии через родственников, знакомых	8	Приобретение положительного опыта, полезных навыков, контактов
4.На днях карьеры, проводимых городом, университетом	7	
5.Изучение рынка труда, политики интересующих организаций	6	Пригласили на собеседование, в итоге не приняв на работу
6.Ожидание вакансии на конкретном предприятии	5	
7. Другое _____	4	Усвоил(а) собственные ошибки
	3	
	2	Зря потратил(а) время – не нашел(а) работы
	1	
	0	

23.Сколько Вы затратили **денег** и **времени** на каждый из методов поиска работы?

Методы	Затраты (денежные)	Затраты времени
1.Через СМИ, объявления, службу занятости		

2.С помощью друзей по школе, вузу, коллег по прежней работе		
3.Поиск работы не по профессии через родственников, знакомых		
4.На днях карьеры, проводимых городом, университетом		
5.Изучение рынка труда, политики интересующих организаций		
6.Ожидание вакансии на конкретном предприятии		
7.Другое		

24. **Сколько** сейчас вы готовы потратить **времени и денег**, чтобы с 99% вероятностью найти работу? _____ Затрудняюсь ответить

25. Укажите Ваш пол.

Мужской

Женский

26. Сколько Вам полных лет? Менее 18

18-24

35-44

55 и старше

25-34

45-54

27. Укажите Ваше семейное положение.

Женат (замужем)

Не женат (не замужем)

28. Есть ли у Вас дети?

Да

Нет

29. Какова Ваша религия?

Атеизм

Мусульманство

Буддизм

Христианство

Ислам

Другое _____

Иудаизм

Затрудняюсь ответить

30. Укажите степень Вашего пессимизма по шкале от 0 до 10. _____

Пессимист	10	Жизнь – страдание
	9	Неприятности неизбежны
	8	Действую, чтобы избежать неудач
Реалист	7	Радости случайны
	6	Не витаю в облаках
	5	Счастье относительно
Оптимист	4	Не вешаю нос при неудачах
	3	Уныние редко посещает
	2	Во всём есть светлые стороны
	1	Неприятностей не существует
	0	Жизнь прекрасна

Спасибо за Ваше время, внимание и труд!

Добрый день!

Диссертант кафедры "Математические методы в экономике" изучает проблему формирования ценностных ориентаций в стратегическом планировании карьерного роста. Вы можете оказать помощь в этом исследовании и ответить на ряд вопросов. Предлагаемая Вам анкета является анонимной. Результаты исследования будут использованы в научных целях для выявления основной тенденции формирования ценностных ориентаций и выработки рекомендации по выстраиванию этапов карьерного развития. При заполнении анкеты отмечайте, пожалуйста, галочкой выбранный Вами вариант ответа или варианты ответов.

1. Укажите Ваш пол.

- Мужской Женский

2. Сколько Вам полных лет?

- Менее 18 25-34 45-54
 18-24 35-44 55 и старше

3. Хотели бы Вы уделять работе больше часов?

- Да Нет Затрудняюсь ответить

4. Если "Да", то почему?

- Выжить, удовлетворять элементарные жизненные потребности
 Обеспечить благополучие семьи
 Установить контакты с нужными людьми
 Получить признание и одобрение
 Реализовать профессиональные способности
 Получать больше денег
 Затрудняюсь ответить Другое _____

5. Если бы у Вас появилось много денег, как бы Вы их потратили (выбрать не более трех вариантов)?

- Пустил в оборот, открыл вклад Купил спортивные принадлежности
 Купил модную одежду Купил квартиру, машину, тур. путёвку
 Отдал родителям Поделился с друзьями
 Потратил на образование Истратил на благотворительность
 Потратил на оздоровление Не стал бы тратить
 Сходил в ресторан Затрудняюсь ответить
 Улучшил бы для себя условия труда, Другое _____
 бизнеса

6. Оцените по шестибальной шкале, насколько **важны, ценны** для Вас в жизни следующие категории (0-не значимы, 5-очень значимы).

Порядочность, честность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Карьерный статус	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Патриотичность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Вера, религия	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Личностное развитие, самосовершенствование	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Здоровье	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Семья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Друзья	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Активность, труд	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Свобода, независимость	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Влияние, власть	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Стабильность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Удобство, комфорт и безопасность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Уважение окружающих	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Материальные блага	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Реализация профессиональных способностей	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Гармония, душевный покой	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

7. Оцените по шестибальной шкале, как Вы **опираетесь** на следующие категории, когда делаете какой-либо **выбор в жизни** (0-никак, 5-следую только им).

Порядочность, честность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Карьерный статус	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Патриотичность	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Вера, религия	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Личностное развитие, самосовершенствование	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Здоровье	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

Семья	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Друзья	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Активность, труд	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Свобода, независимость	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Влияние, власть	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Стабильность	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Удобство, комфорт и безопасность	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Уважение окружающих	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Материальные блага	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Реализация профессиональных способностей	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Гармония, душевный покой	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

8. Что Вы хотите **перестать ценить** в жизни?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Порядочность, честность | <input type="checkbox"/> Стабильность |
| <input type="checkbox"/> Карьерный статус | <input type="checkbox"/> Удобство, комфорт и безопасность |
| <input type="checkbox"/> Патриотичность | <input type="checkbox"/> Уважение окружающих |
| <input type="checkbox"/> Вера, религия | <input type="checkbox"/> Материальные блага |
| <input type="checkbox"/> Здоровье | <input type="checkbox"/> Реализация профессиональных способностей |
| <input type="checkbox"/> Семья | <input type="checkbox"/> Гармония, душевный покой |
| <input type="checkbox"/> Друзья | <input type="checkbox"/> Личностное развитие, самосовершенствование |
| <input type="checkbox"/> Активность, труд | <input type="checkbox"/> Другое _____ |
| <input type="checkbox"/> Свобода, независимость | <input type="checkbox"/> Затрудняюсь ответить |
| <input type="checkbox"/> Влияние, власть | |

9. Как Вы **искали** работу?

1. Через СМИ, объявления, службу занятости
2. С помощью друзей по школе, вузу, коллег по прежней работе
3. Поиск работы не по профессии через родственников, знакомых
4. На днях карьеры, проводимых городом, университетом
5. Изучение рынка труда, политики интересующих организаций
6. Ожидание вакансии на конкретном предприятии
7. Другое _____

10. Из **выбранных** Вами методов поиска работы в 9 вопросе составьте **рейтинг**. Результаты отразите на шкале, расположенной ниже, расставляя номера этих методов.

Более	1	2	3	4	5	6	7	Менее
предпочтительные								предпочтительные

11. Укажите из 9 вопроса номера методов поиска работы, после которых Вы **пересмотрели отношение** к важным в жизни вещам. Затрудняюсь ответить

12. К каким именно вещам, **ценностям** Вы **пересмотрели** отношение? **Оцените** это изменение по шкале от 0 до 10. И поставьте оценку под методом поиска работы, после которого произошла переоценка.

Ценность (Пояснение: 0- ценность перестала быть значима; 1-5 – стала менее значима; 6-8 – стала более значима; 9-10 – значительно усовершенствовалась)	Оценка						
	Через СМИ, объявления, службу занятости	С помощью друзей, знакомых	Не по профессии через знакомых родственников,	На днях карьеры	Изучение рынка труда, политики организации	Ожидание вакансии на конкретном предприятии	Ваш метод
Порядочность, честность							
Карьерный статус							
Патриотичность							
Вера, религия							
Личностное развитие, самосовершенствование							
Здоровье							
Семья							
Друзья							
Активность, труд							
Свобода, независимость							
Влияние, власть							
Стабильность							

Удобство, комфорт, безопасность							
Уважение окружающих							
Материальные блага							
Реализация профессиональных способностей							
Гармония, душевный покой							
Другое							

13. Оцените по шкале от 0 до 10 как лучше искать работу.

Пояснение:

Методы	Оценка	10	Находил(а) работу в большинстве случаев
1. Через СМИ, объявления, службу занятости		9	Приобретение положительного опыта, полезных навыков, контактов
2. С помощью друзей по школе, вузу, коллег по прежней работе		8	
3. Поиск работы не по профессии через родственников, знакомых		7	
4. На днях карьеры, проводимых городом, университетом		6	Пригласили на собеседование, в итоге не приняв на работу
5. Изучение рынка труда, политики интересующих организаций		5	
6. Ожидание вакансии на конкретном предприятии		4	Усвоил(а) собственные ошибки
7. Другое		3	
		2	Зря потратил(а) время – не нашел(а) работы
		1	
		0	

14. Сколько Вы затратили денег и времени на каждый из методов поиска работы?

Методы	Затраты (денежные)	Затраты времени
1. Через СМИ, объявления, службу занятости		
2. С помощью друзей по школе, вузу, коллег по прежней работе		
3. Поиск работы не по профессии через родственников, знакомых		
4. На днях карьеры, проводимых городом, университетом		
5. Изучение рынка труда, политики интересующих организаций		
6. Ожидание вакансии на конкретном предприятии		
7. Другое		

15. Сколько сейчас вы готовы потратить времени и денег, чтобы с 99% вероятностью найти работу?

Затрудняюсь ответить

16. Укажите Ваше семейное положение.

Женат (замужем) Не женат (не замужем)

17. Есть ли у Вас дети?

Да Нет

18. Какова Ваша религия?

Атеизм Мусульманство
 Буддизм Христианство
 Ислам Другое _____
 Иудаизм Затрудняюсь ответить

19. Какое у Вас образование?

Начальное Неоконченное высшее
 Среднее Высшее
 Среднее профессиональное Другое _____

20. К какой группе можно отнести специальность, по которой Вы получили профессию(ию)?

Человек – природа (зоолог, агроном, ветеринар, микробиолог, кинолог,...)
 Человек – техника (архитектор, металлург, электромонтажник, водитель,...)
 Человек – знак (переводчик, программист, математик, бухгалтер,...)
 Человек – искусство (артист, художник, музыкант, дизайнер,...)
 Человек – человек (врач, учитель, парикмахер, менеджер, тренер, экскурсовод,...)

21. Есть ли ученая степень? Если Да, то укажите какая именно.

Да _____
 Нет

22. Укажите степень Вашего пессимизма по шкале от 0 до 10. _____

Пессимист	10	Жизнь – страдание
	9	Неприятности неизбежны
	8	Действую, чтобы избежать неудач
	7	Радости случайны
Реалист	6	Не витаю в облаках

	5	Счастье относительно
	4	Не вешаю нос при неудачах
	3	Уныние редко посещает
Оптимист	2	Во всём есть светлые стороны
	1	Неприятностей не существует
	0	Жизнь прекрасна

23. Есть ли у Вас стаж работы? Если Да, то укажите какой. _____

Спасибо за Ваше время, внимание и труд!

Расчет репрезентативности выборки.

1 этап.

Сфера деятельности	Численность работающих [52]	Доля в общей совокупности (p)	q=1-p	pq
Промышленность	30867	0,15	0,85	0,13
Строительство	17641	0,09	0,91	0,08
Транспорт	22166	0,11	0,89	0,10
Наука, образование, культура	21497	0,11	0,89	0,10
Государственное управление	22680	0,11	0,89	0,10
Сфера услуг	56719	0,28	0,72	0,20
Другое	29712	0,15	0,85	0,13
$\Sigma=$	201282			0,83

$$\Delta = \sqrt{\frac{t^2 pq}{n}} = \sqrt{\frac{1,96^2 * 0,83}{396}} = 8,98\%$$

2 этап.

Группы специальностей	Численность студентов [126]	Доля в общей совокупности (p)	q=1-p	pq
"Человек – природа"	3500	0,11	0,89	0,10
"Человек – техника"	9394	0,30	0,70	0,21
"Человек – знак"	6122	0,19	0,81	0,16
"Человек – искусство"	989	0,03	0,97	0,03
"Человек – человек"	11602	0,37	0,63	0,23
$\Sigma=$	31607			0,73

$$\Delta = \sqrt{\frac{t^2 pq}{n}} = \sqrt{\frac{1,96^2 * 0,73}{371}} = 8,67\%$$

3 этап.

Возраст	Численность безработных, тыс.чел. [144]		Доля в общей совокупности (p)		q=1-p		pq	
	Мужчины	Женщины	Муж.	Жен.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.
16-17	1	1	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00
18-24	58	59	0,04	0,04	0,96	0,96	0,03	0,04
25-29	81	104	0,05	0,07	0,95	0,93	0,05	0,06
30-49	292	428	0,18	0,27	0,82	0,73	0,15	0,20
50 и старше	300	275	0,19	0,17	0,81	0,83	0,15	0,14
$\Sigma=$	732	867					0,82	

$$\Delta = \sqrt{\frac{t^2 pq}{n}} = \sqrt{\frac{1,96^2 * 0,82}{376}} = 9,16\%$$

Таблица 1. Ожидания студентов

Критерий	Общение с людьми	Отсутствие контакта с людьми	Важность для общества	Денежный доход	Возможность самоутвердиться	Необходимость творчества	Перспектива	Престиж	Доступность	Стабильность	Высокая ответственность
Группы специальностей											
Человек – природа	0,003	0	0,003	0	0,003	0	0,003	0	0	0	0,003
Человек – техника	0,04	0,02	0,03	0,16	0,03	0,01	0,12	0,08	0,01	0,10	0,06
Человек – знак	0,05	0,02	0,04	0,12	0,05	0,02	0,08	0,06	0,03	0,09	0,04
Человек – искусство	0,03	0,003	0,01	0,01	0,02	0,06	0,02	0,01	0,000	0,003	0,003
Человек – человек	0,09	0,01	0,06	0,04	0,07	0,03	0,05	0,06	0,02	0,06	0,04

Таблица 2. Оценки работающих

Критерий	Общение с людьми	Отсутствие контакта с людьми	Важность для общества	Денежный доход	Возможность самоутвердиться	Необходимость творчества	Перспектива	Престиж	Доступность	Стабильность	Высокая ответственность
Группы специальностей											
Человек – природа	0,02	0	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01	0,003	0	0,02	0,003
Человек – техника	0,09	0,01	0,06	0,16	0,04	0,05	0,09	0,04	0,02	0,15	0,05
Человек – знак	0,07	0,01	0,03	0,13	0,04	0,05	0,06	0,05	0,02	0,17	0,04
Человек – искусство	0,02	0	0,01	0,01	0,01	0,03	0,01	0	0,003	0,003	0,01
Человек – человек	0,19	0,00	0,05	0,13	0,06	0,09	0,06	0,03	0,02	0,11	0,06

Таблица 3. Отношение студенческих ожиданий к экспертным оценкам

Критерий	Общение с людьми	Отсутствие контакта с людьми	Важность для общества	Денежный доход	Возможность самоутвердиться	Необходимость творчества	Перспектива	Престиж	Доступность	Стабильность	Высокая ответственность	Итого
Группы специальностей												
Человек – природа	13%	*	27%	0%	36%	0%	27%	0%	*	0%	107%	13%
Человек – техника	42%	320%	43%	100%	73%	17%	138%	195%	71%	69%	136%	88%
Человек – знак	72%	320%	146%	90%	107%	47%	128%	128%	213%	50%	99%	91%
Человек – искусство	133%	***	160%	133%	427%	181%	249%	***	0%	107%	36%	179%
Человек – человек	46%	427%	122%	30%	126%	35%	77%	181%	137%	51%	67%	66%
Обозначения в таблице: * - план=0; факт=0; *** - план=0; факт≠0.												

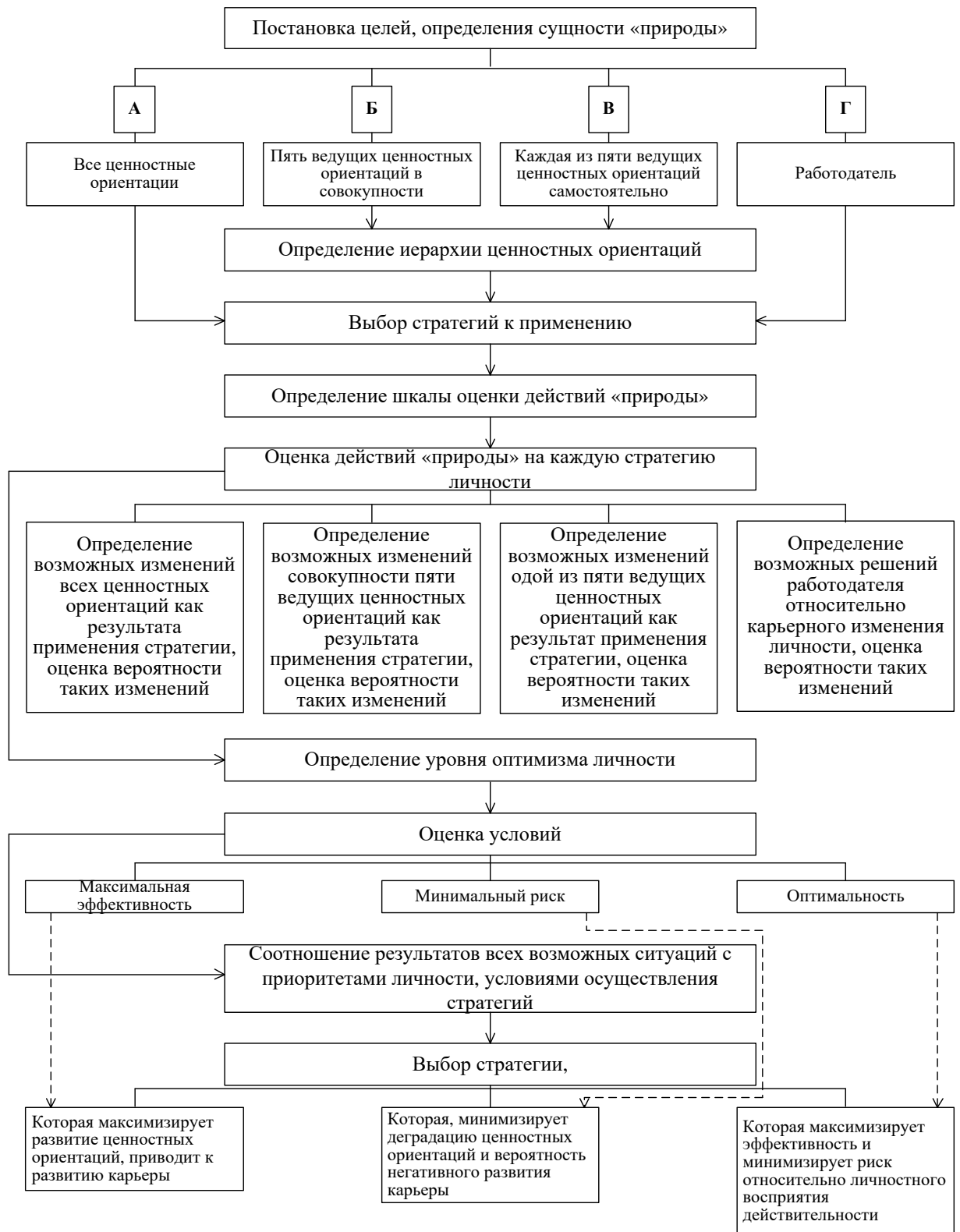


Рисунок 1. Схема реализации модели социального порядка

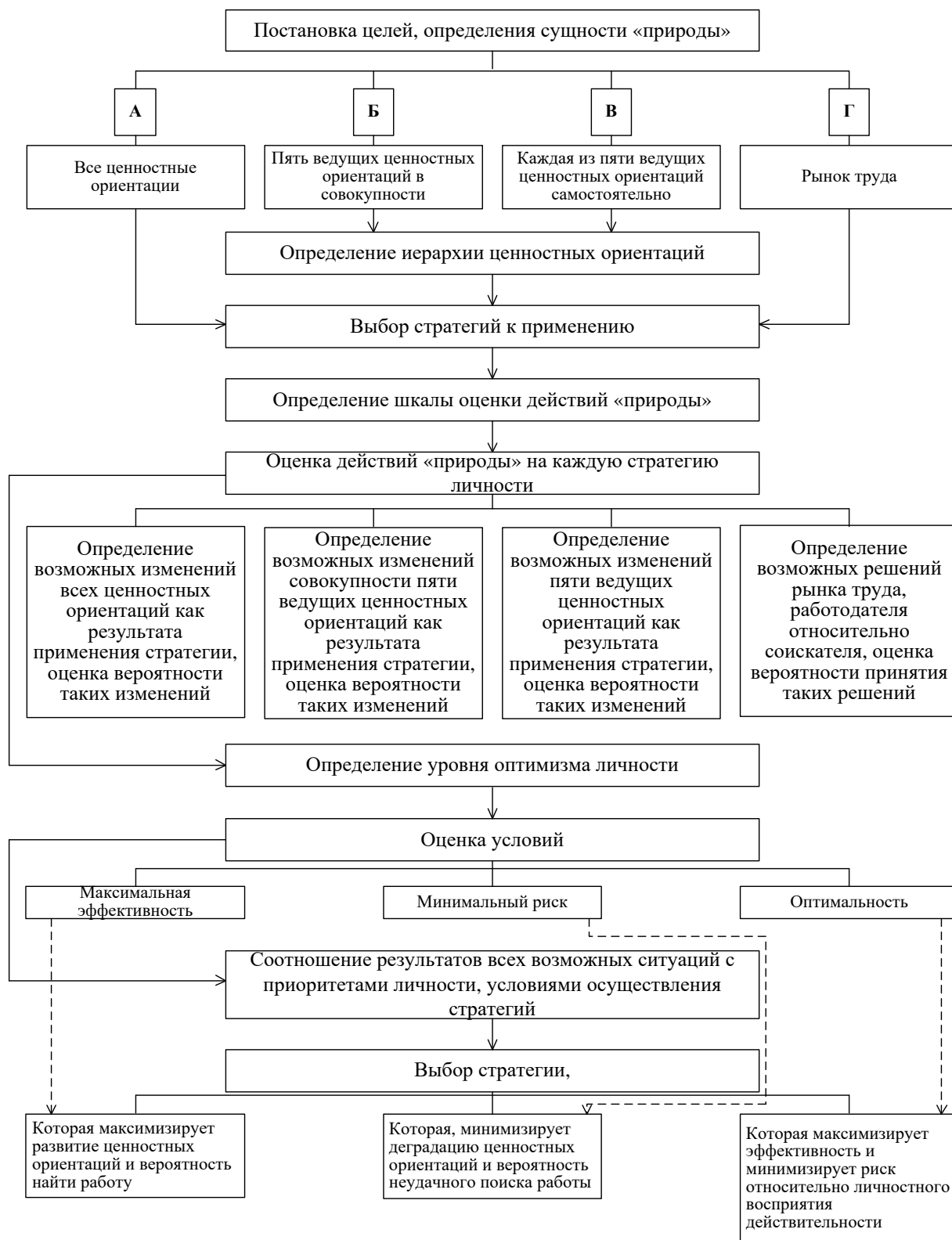


Рисунок 2. Схема реализации модели социального порядка в поиске работы

Ответственный за реализацию - **Личность**



Рисунок 3. Механизм реализации модели обновления ценностных ориентаций



Рисунок 4. Схема реализации модели определения стратегий, ведущих к ПОВЫШЕНИЮ

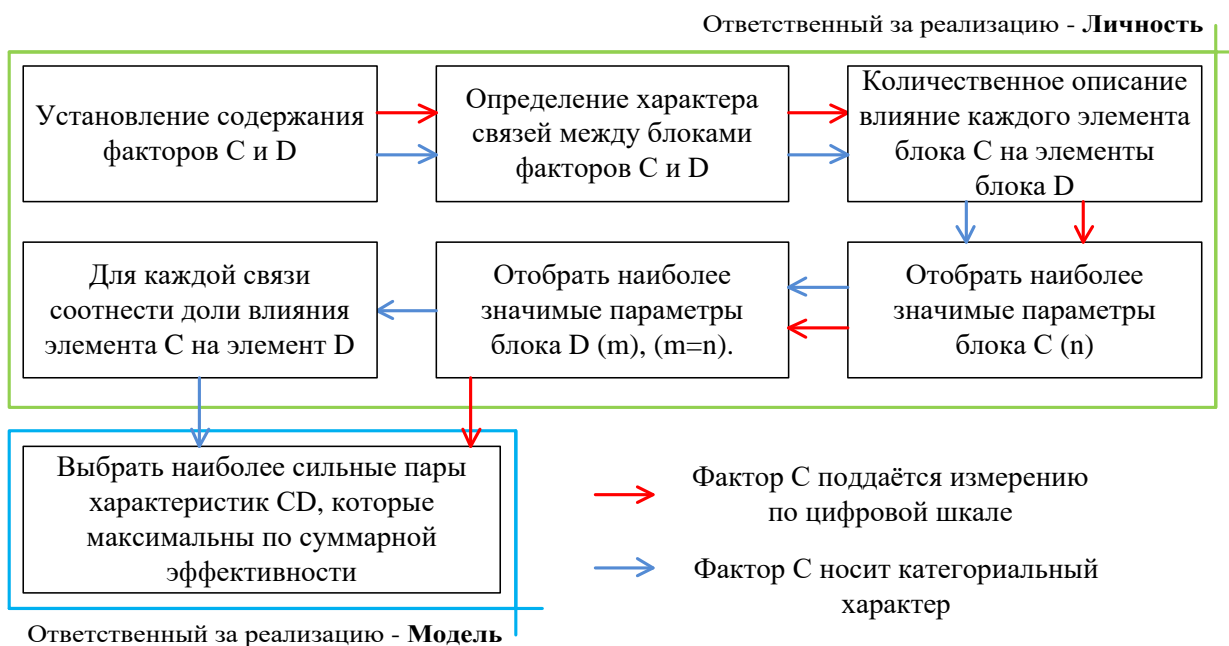


Рисунок 5. Механизм реализации модели идентификации связей



Рисунок 6. Механизм реализации модели распределения ресурсов



Рисунок 7. Схема реализации модели ядра ценностных ориентаций

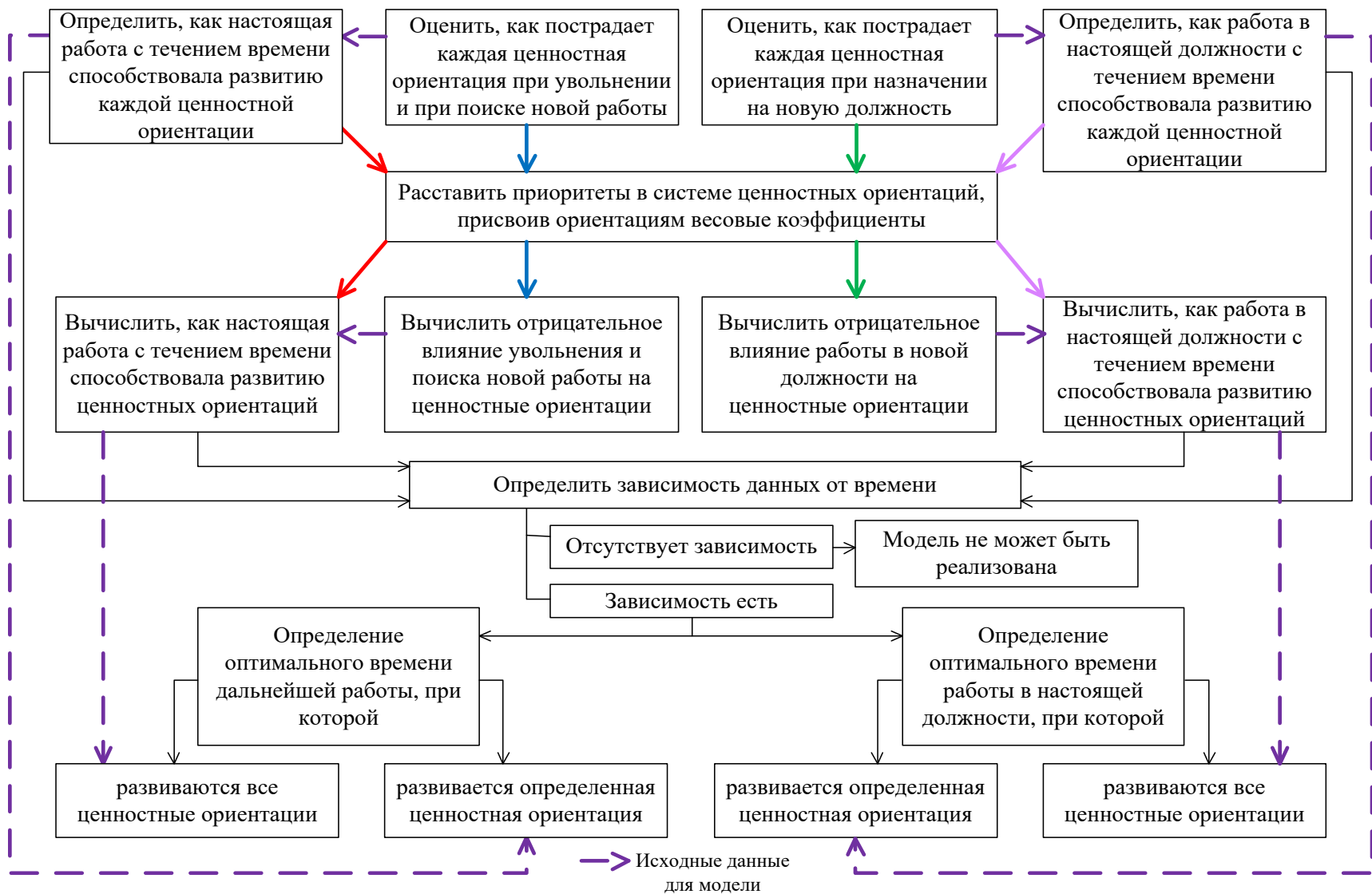


Рисунок 8. Механизм реализации модели самоактуализации

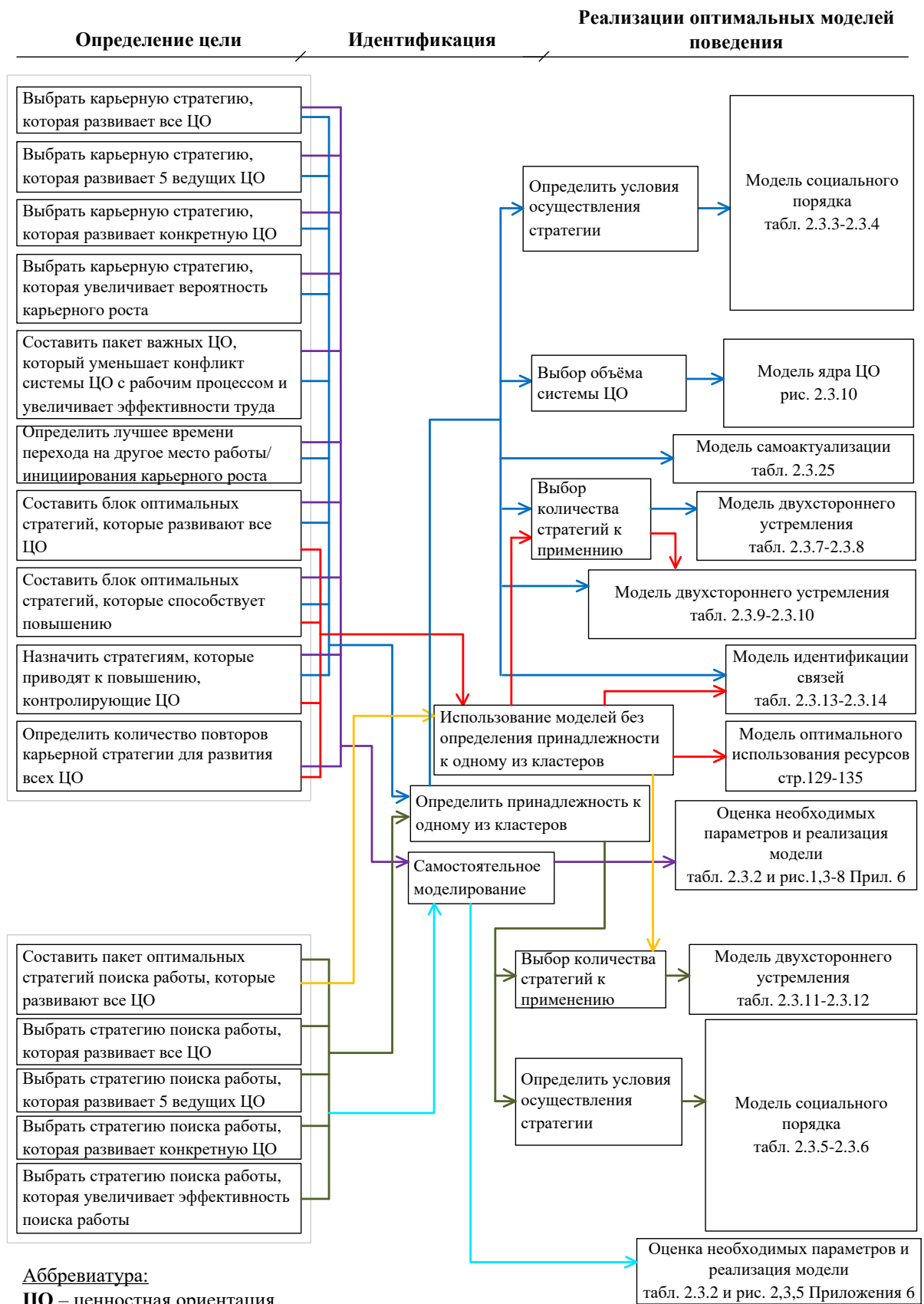


Рисунок 9. Алгоритм действий имеющих работу и находящихся в её поиске



Рисунок 10. Цели и средства группового (комплексного) моделирования

Таблица 1. Оптимальные стратегии поведения кластера №2 (группа работающих)

Ценность	Макс. Эффективность*	Мин. Риск*	Оптимальность*
Порядочность, честность	11	14	7
Карьерный статус	15	-	15
Патриотичность	8	-	7
Вера, религия	15	-	10
Личностное развитие	7,10	-	15
Здоровье	7	-	5
Семья	6	-	-
Друзья	15	-	1
Активность, труд	7,8	-	1
Свобода	5	-	5
Влияние, власть	5	-	6
Стабильность	7	-	6
Удобство, комфорт	11	-	6
Уважение окружающих	3	-	1
Материальные блага	15	-	7
Реализация профессиональных способностей	15	-	5
Гармония	8	-	8

*Коды стратегий расшифрованы на рисунке 2.3.1.

Таблица 2. Оптимальные стратегии поведения кластера №3 (группа работающих)

Ценность	Макс. Эффективность*	Оптимальность*
Порядочность, честность	1	1
Карьерный статус	5,9	2
Патриотичность	15	-
Вера, религия	7,13	-
Личностное развитие	5	5
Здоровье	5	1
Семья	15	15
Друзья	15	2
Активность, труд	3,15	3,15
Свобода	15	-
Влияние, власть	2,5	-
Стабильность	1	3
Удобство, комфорт	2	-
Уважение окружающих	1	1
Материальные блага	15	-
Реализация профессиональных способностей	15	-
Гармония	2	2

*Коды стратегий расшифрованы на рисунке 2.3.1.

Таблица 3. Оптимальные стратегии поведения кластера №1 (группа безработных)

Ценность	Макс. Эффективность*	Мин. Риск*	Оптимальность*
Порядочность, честность	2	4	-
Карьерный статус	5	6	5
Патриотичность	4	4	-
Вера, религия	-	6	-
Личностное развитие	4	6	4
Здоровье	1	4	5
Семья	4	4,5	6
Друзья	2	4	5
Активность, труд	4	6	4
Свобода	1	5	3
Влияние, власть	4	6	4
Стабильность	4	6	4
Удобство, комфорт	2	6	2
Уважение окружающих	4	6	2
Материальные блага	3	6	4
Реализация профессиональных способностей	5	4	5
Гармония	2	6	2

*Коды стратегий расшифрованы на рисунке 2.3.3.

Таблица 3. Оптимальные стратегии поведения кластера №4 (группа безработных)

Ценность	Макс. Эффективность*	Мин. Риск*	Оптимальность*
Порядочность, честность	5,6	5,6	5,6
Карьерный статус	6	6	-
Патриотичность	5	6	-
Вера, религия	5,6	6	-
Личностное развитие	3	6	-
Здоровье	1	6	-
Семья	1	4	-
Друзья	3	6	-
Активность, труд	5	6	-
Свобода	1	6	-
Влияние, власть	5	6	-
Стабильность	3	6	-
Удобство, комфорт	3	4	-
Уважение окружающих	5	6	-
Материальные блага	1	4,5	-
Реализация профессиональных способностей	6	6	-
Гармония	5	6	-

*Коды стратегий расшифрованы на рисунке 2.3.3.