

На правах рукописи



Рябкова Людмила Анатольевна

**ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ
КАРЬЕРНОГО РОСТА**

Специальность: 22.00.06 – Социология культуры

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Тюмень, 2019

Работа выполнена в ФГБОУ ВО "Тюменский индустриальный университет"

Научный руководитель: **Барбаков Олег Михайлович**
доктор социологических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Зборовский Гарольд Ефимович**
доктор философских наук, профессор, профессор
кафедры социологии и технологий
государственного и муниципального управления
ФГАОУ ВО "Уральский федеральный
университет имени первого Президента России
Б. Н. Ельцина" (г. Екатеринбург), заслуженный
деятель науки Российской Федерации.

Кононова Татьяна Михайловна
доктор социологических наук, доцент,
заведующая кафедрой иностранных языков
ФГБОУ ВО "Тюменский государственный
институт культуры".

Ведущая организация: ФГБОУ ВО "Адыгейский государственный университет".

Защита состоится «20» декабря 2019 года в 09.00 часов на заседании диссертационного совета Д. 212.273.03 при Тюменском индустриальном университете по адресу: г. Тюмень, ул. Мельникайте 70, ауд.812.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотечно-информационном центре ФГБОУ ВО "Тюменский индустриальный университет" по адресу: г. Тюмень, ул. Мельникайте, 72, а также на сайте ФГБОУ ВО "Тюменский индустриальный университет":

<https://www.tyuiu.ru/1028-2/folder-2008-11-28-2437/zasedanija-dissertatsionnykh-sovetov/dissertatsionnyj-sovet-d-21227303/tyabkova-lyudmila-anatolevna-22-00-06-2/>

Автореферат разослан " __ " _____ 201__ г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат социологических наук,
доцент



Л.В. Ребышева

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.¹ До адаптации термина в науке фигурировали понятия "профессиональный путь", "профессиональная деятельность", "трудовая деятельность"². 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 запретом³. 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 страны⁴. 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 непредсказуемыми⁵.

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

¹ Сорокин, Ю. С. Развитие словарного состава русского литературного языка 30-90-е годы XIX века / Ю. С. Сорокин. – М.: Наука, 1965. – 566 с.; Этимологический словарь современного русского языка. Т.1 / сост. А. К. Шапошников. – М.: Флинта: Наука, 2010. – 584 с.

² Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа в СССР и после / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – М.: Аспект Пресс. – 485 с., 2003; Социология труда / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 368 с.

³ Комаров, Е. Управление карьерой / Е. Комаров // Управление персоналом. – 1999. – №1. – С. 37-42.

⁴ Одегов, Ю. Г. Управление персоналом в структурно логических схемах / Ю. Г. Одегов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2008. – 944 с.

⁵ 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.

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 внутрличностные 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. Рокича⁶.

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. Щербины⁷. Масштабные теоретико-прикладные социологические исследования Н.И. Лапина посвящены классификациям ценностей⁸. 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.⁹

⁶ Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер; пер. с нем. сост. Ю. Н. Давыдова. – М.: Российская политическая энциклопедия, 2006. – 656 с.; Парсонс, Т. О социальных системах / Т. Парсонс; под ред. В. Ф. Чесноковой, С. А. Белановского. – М.: Академический проект, 2002. – 832 с.; Смелзер, Н. Дж. Социология / Н. Дж. Смелзер; пер. с англ. под ред. В. А. Ядова. – М.: Феникс, 1994. – 688 с.; Сорокин, П. А. Человек. Цивилизация. Общество / пер. с англ. под ред. А. Ю. Соколова. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.

⁷ Ольшанский, Д. В. Психология терроризма / Д. В. Ольшанский. – СПб.: Питер, 2002. – 288 с.; Социология молодежи / В. Т. Лисовский [и др.]; под ред. В. Т. Лисовского. – СПб.: С.-Петербургский ун-т, 1996. – 460 с.; Социология труда / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 368 с.; Тощенко, Ж. Т. Социология / Ж. Т. Тощенко. – М.: Юрайт-Издат, 2003. – 528 с.

⁸ Лапин, Н. И. Кризисный социум. Наше общество в трёх измерениях / Н. И. Лапин. – М.: ИФРАН, 1994. – 245 с.; Лапин, Н. И. Модернизация базовых ценностей россиян / Н. И. Лапин // Социологические исследования. – 1996. – № 5. – С. 3-23.

⁹ Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 262 с.; Зиновьев, А. А. На пути к сверхобществу / А. А. Зиновьев. – М.: ЗАО Изд-во Центрполиграф, 2000. – 638 с.; Кон, И. С. Социологическая психология / И. С. Кон. – М.: Московский психолого-социальный ин-т; Воронеж:

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"¹⁰.

В трудах Г.Е. Зборовского представлен ценностный аспект функционирования социальных институтов, охарактеризованы ценности социальных общностей (образовательных, возрастных общностей, волонтеров)¹¹.

Изучением ценностных ориентаций, как индикаторов занимаемого места в социальной структуре, занимался О.И. Шкаратан¹². З.Т. Голенкова, исследуя профессионально-трудовые ценности, отразила региональную специфику влияния ценностных ориентаций на карьеру молодежи¹³. В.С. Магун и М.Г. Руднев, изучая жизненные ценности российского населения, обосновали классификацию ценностей россиян и в итоге опровергли "уникальность, особость российского общества"¹⁴. В свою очередь, Т.А. Рассадина выдвинула концепцию трансформации традиционных русских ценностей, а И.Г. Ермаков обосновал концепцию трансформации трудовых ценностей населения России¹⁵.

Исследования на тему ценностных ориентаций молодого поколения даны в трудах Д.Л. Константиновского, О.М. Барбакова, В.В. Гаврилюк¹⁶. А.В. Артюхов, И.Ю. Фомичёв, В.К. Левашов исследовали определённые классы

Издательство НПО "МОДЭК", 1999. – 560 с.; Культурология / под ред. Ю. Н. Солонина, М. С. Кагана. – М.: Высшее образование, 2005. – 566 с.; Розов, Н. С. Ценности в проблемном мире философские основания и социальные приложения конструктивной аксиологии / Н. С. Розов. Новосибирск: Новосибирский ун-т. – 1998. – 292 с.; Социальные факторы консолидации Российского общества: социологическое измерение / под ред. чл.-корр. РАН М. К. Горшкова. – М.: Новый хронограф, 2010. – 256 с.

¹⁰ Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа в СССР и после / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.

¹¹ Зборовский, Г. Е. Общая социология : Уч. пособие / Г. Е. Зборовский. – М. : Гардарики, 2004. – 592 с.; Зборовский, Г. Е. Региональное социальное пространство как социологический феномен / Г. Е. Зборовский // Социум и власть. – 2010. – № 4(28). – С. 11-20.; Зборовский, Г. Е. Проблема волонтерства в структуре социологического знания/ Г. Е. Зборовский // Вестник пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2017. – № 3. – С. 8-23.; Амбарова, П. А. Проблема волонтерства в структуре социологического знания/ Амбарова, П.А., Г. Е. Зборовский // Социологические исследования. – 2015. – № 5. – С. 61-71.

¹² 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.

¹³ Модернизация социальной структуры российского общества / под ред. З. Т. Голенковой. – М.: Ин-т социологии РАН, 2008. – 351 с.

¹⁴ Магун, В. С. Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами / В. С. Магун, М. Г. Руднев // Вестник общественного мнения. – 2008. – № 1. – С. 33-58.

¹⁵ 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.; 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.

¹⁶ 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. 56-61; Гаврилюк, В. В. Образ будущего в оценках нового поколения россиян / В. В. Гаврилюк [и др.]. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2016. – 166 с.; Константиновский, Д. Л. Социальные факторы консолидации Российского общества: социологическое измерение / Д. Л. Константиновский. – М.: Новый хронограф, 2010. – 256 с.

ценностей, в том числе семейные, групповые и гражданские ценности¹⁷. Работы В.И. Бакштановского посвящены и ценностям гражданского общества, и ценностям среднего класса, и ценностям этики успеха¹⁸. В области научных интересов В.В. Шалина фигурируют социокультурные ценности¹⁹. Аспект развития ценностей подростков в процессах взаимодействия семьи и школы исследовался Е.Г. Кузнецовой.²⁰

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.²¹

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.²²

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.²³

¹⁷ 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; Левашов, В. К. Патриотизм в контексте современных социально-политических реалий / В. К. Левашов // Социологические исследования. – 2006. – № 8. – С. 67-88; Фомичев, И. Ю. Коллективизм как категория современной социологии управления / И. Ю. Фомичев // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2013. – № 3. – С. 26-29.

¹⁸ Бакштановский, В. И. Социология морали : нормативно-ценностные системы / В. И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов // Социс. – 2003. – № 5. – С. 8-20.

¹⁹ 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.

²⁰ Кузнецова, Е. Г. К вопросу формирования ценностных ориентаций подростков // Вестник ОГУ. – 2011. – №2 (121). – С. 198-204.

²¹ Гибсон, Дж. Л. Организации : поведение, структура, процессы. / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Дж. Х. Доннелли. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 660 с.; Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.; Молл, Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – М.: Питер, 2012. – 351 с.; Одегов, Ю. Г. Управление персоналом в структурно логических схемах / Ю. Г. Одегов. – М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2008. – 944 с.; Социальное управление / под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слепенкова. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 208 с.; Социология труда / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 368 с.; Травин, В. В. Менеджмент персонала предприятия / В. В. Травин, В. А. Дятлов – М.: Дело, 2003. – 272 с.; Эфендиев, А. Г. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 100-110.

²² Егоршин, А. П. Карьера одаренного менеджера / А. П. Егоршин, С. Г. Филимонова. – М.: Логос, 2007. – 406 с.; Кравченко, А. И. Социология управления / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – М.: Академический Проект, 2005. – 1136 с.; Службная карьера / Е. В. Охотский [и др.]; под ред. Е. В. Охотского. – М.: Экономика, 1998. – 302 с.; Управление персоналом / под общ. ред. А. И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 488 с.

²³ 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.; Кравченко, А. И. Социология / А. И. Кравченко. – М.: ПЕРСЭ; Логос, 2002. – 384 с.; Молл, Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – М.: Питер, 2012. – 351 с.; Одегов, Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко; Российский экон. ун-т им. Г. В. Плеханова (РЭУ). – М.: Юрайт, 2014. – 513 с.; 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.; Резник, Т. Е. Жизненные стратегии личности / Т. Е. Резник, Ю. М. Резник // Социологические исследования. – 1995. – № 12. – С. 100-105.; Социология труда / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 368 с.; Управление персоналом государственной службы / под ред. Е. В. Охотского. – М.: РАГС, 1997. – 536 с.; Эфендиев, А. Г.

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 комплекса²⁴.

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 личного 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;

Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 100-110.

²⁴ 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.; 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.; 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.; 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.; 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. 96-99.

- 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 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.

Структура и объем диссертационной работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложений. Основное содержание изложено на 207 страницах машинописного текста, включая рисунки, таблицы, приложения и список литературы, содержащий 217 наименований.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, раскрыта степень ее разработанности в научной литературе, определены проблема, цель, объект, предмет и задачи исследования, теоретико-методологическая и эмпирическая основа работы, раскрыта научная новизна, а также теоретическая и практическая значимость работы, изложены методы исследования.

В первой главе "**Теоретико-методологические аспекты исследования ценностных ориентаций личности в процессе карьерного роста**" выявлены свойства ценностей и функции ценностных ориентаций, представлены стадии формирования и допустимые трансформации ценностных ориентаций; раскрыта специфика карьерного роста как социального явления, определены его основные функции и этапы; обоснована зависимость развития карьеры от набора ценностных ориентаций, детерминированы возможные изменения ценностных ориентаций на этапах карьерного роста, выделены формы карьерных стратегий как каналов трансляции ценностных ориентаций.

В параграфе "**Ценностные ориентации личности: свойства, функции, принципы формирования**" исследуются такие категории как ценности и ценностные ориентации. 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. Для данного исследования выбран подход, который получил широкое распространение и 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.²⁵ По их мнению, под ценностью понимается представление общества, класса, социальной группы о важных целях жизни и работы, основных средствах достижения этих целей как регулятора действий, критерия выбора.

Учитывая, что ценности определяются типом цивилизации, в рамках которой они возникли, при анализе ценностей общества, групп людей необходимо исследовать культурные и исторические традиции. Большой культурный опыт, разнообразие традиций выражаются в обширном массиве существующих ценностных категорий (фундаментальные работы насчитывают много сотен ценностей). Несмотря на то, что многие исследователи предлагают разные подходы к группировке и ранжированию ценностей, представляется сложным с большой точностью упорядочить совокупность всех 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.

Ввиду того, что общество развивается, ценности подвергаются трансформациям. Многие ученые, среди которых Т. Парсонс, В. Томас, Ф. Знанецкий, Н.И. Лапин, В.А. Ядов, Д.В. Ольшанский, В.Т. Лисовский, Г.М. Андреева²⁶, приходят к выводу, что трансформация происходит в результате социокультурных изменений, то есть в кризисные периоды развития общества. В таком случае ценности подвергаются преобразованиям в иерархическом, количественном, качественном соотношении, что объясняется возникающими

²⁵ Лапин, Н. И. Кризисный социум. Наше общество в трёх измерениях / Н. И. Лапин. – М. : ИФРАН, 1994. – 245 с.; Парсонс, Т. О социальных системах / Т. Парсонс ; под ред. В. Ф. Чесноковой, С. А. Белановского. – М. : Академический проект, 2002. – 832 с.; Романов, О. В. Социология труда / О. В. Романов. – М. : Гарда-рики, 2001. – 320 с.; Смелзер, Н. Дж. Социология / Н. Дж. Смелзер ; пер. с англ. под ред. В. А. Ядова. - М. : Феникс, 1994. – 688 с.; Сорокин, П. А. Человек. Цивилизация. Общество / пер. с англ. под ред. А. Ю. Согомонова. – М. : Политиздат, 1992. – 543 с.; Rokeach, M. The nature of human values / M. Rokeach. – N.Y. : Free Press, 1973. – 438 р.

²⁶ Андреева, Г. М. Психология социального познания / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 288с.; Лапин, Н. И. Кризисный социум в контексте социокультурных трансформаций / Н. И. Лапин // Мир России. – 2000. – № 3. – С. 3-47.; Ольшанский, Д. В. Психология – практикам : учителям, родителям и руководителям / Д. В. Ольшанский. – М. : Тривола, 1996. – 264 с.; Парсонс, Т. О социальных системах / Т. Парсонс ; под ред. В. Ф. Чесноковой, С. А. Белановского. – М. : Академический проект, 2002. – 832 с.; Социология молодежи / В. Т. Лисовский [и др.] ; под ред. В. Т. Лисовского. – СПб. : С.-Петербургский ун-т, 1996. – 460 с.; Томас, В. Методологические заметки / В. Томас, Ф. Знанецкий // Американская социологическая мысль / под ред. В. И. Добренкова. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – С. 182-195.; Ядов, В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности : диспозиционная концепция / В. А. Ядов. – М. : ЦСПиМ, 2013. – 376 с.

противоречиями между различными смыслами и значениями старого и нового. Н.Дж. Смелзер называет этот процесс социальной дезорганизацией, Н.И. Лапин - конфликтом ценностей, а Г.М. Андреева в случае радикального изменения системы ценностей применяет термин "ломка"²⁷.

Индивидуальная установка личности на общественные ценности, характеризующая процесс его социализации, отражается в ценностных ориентациях. Ценностные ориентации, согласно А.И. Турчинову, это выражающаяся в деятельности динамическая система установок, убеждений, предпочтений человека, характеризующая его избирательное отношение к общественным ценностям, к миру, к себе самому²⁸. Если ценности связывают с культурными и историческими традициями, то ценностные ориентации соотносят с индивидуальными качествами человека, такими как возраст, социальное положение, профессия и т.д.

Среди основных социальных условий формирования ценностных ориентаций личности выделяют социально – экономические и социально – политические общественные отношения, которые порождают социальные ценности как элементы общественного сознания. Отражаясь в индивидуальном сознании, эти условия формируют социальные потребности личности, интересы, установки, а затем уже и ценностные ориентации, которые проявляются в объективной деятельности как оценки общественных явлений и реальное поведение. И только затем ценностные ориентации реализуются в практической деятельности как целенаправленное сознательное преобразование социальной действительности в соответствии с интересами и идеалами личности.

Анализ описанной выше концепции формирования ценностных ориентаций, автором которой является А.Г. Здравомыслов¹¹, 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, обуславливающие изменение ценностных ориентаций, с течением времени не остаются устойчивыми, то ценностные ориентации либо модернизируются, либо сталкиваются с противоречием, вызванным неопределенностью жизненной ситуации. Ситуация, как правило, разрешается в процессе ценностно-ориентировочной деятельности, которая является результатом ощущения неудовлетворенности собой, когда человек сопоставляет ценности с целями и средствами их достижения в новом опыте деятельности.

Следовательно, ценностный конфликт может поставить перед личностью проблему, решение которой приведет к последующему развитию. В то время

²⁷ Андреева, Г. М. Психология социального познания / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 288с.;
Общая социология. Хрестоматия / под ред. Н. И. Лапина, А. Г. Здравомыслов. – М. : Высшая школа, 2006. – 783 с.;
Смелзер, Н. Дж. Социология / Н. Дж. Смелзер ; пер. с англ. под. ред. В. А. Ядова. - М.: Феникс, 1994. – 688 с.

²⁸ Управление персоналом / под общ. ред. А. И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 488 с.

как уклонение от данной проблемы замедлит модернизацию ценностных ориентаций и весь процесс самореализации и самоопределения, так как ценностные ориентации, согласно Г.Е. Зборовскому, являются "основаниями для самоидентификации" личности в обществе²⁹.

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

В параграфе **"Карьерный рост в профессиональном самоопределении"** разграничивается определение карьеры и карьерного роста. В связи с тем, что карьера определенной личности не подлежит территориальным, профессиональным ограничениям и не всегда включает в себя активное совершенствование, карьеру следует определять через призму предстоящих событий на трудовом этапе социализации личности или, с ретроспективной точки зрения, как результат трудового поведения человека. Производным термином, который в отличие от "карьеры" отражает движение, является "карьерный рост". Таким образом, он рассматривается как 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 также и горизонтальные, и нисходящие вертикальные. Согласно данному определению, карьерный рост не ограничен конкретной профессиональной деятельностью, карьеру моделирует личность, которая самостоятельно ставит цель и задаёт критерии успеха. Однако и карьерный рост имеет воздействие на развитие ценностных ориентаций через изменение способностей, возможностей, которые принимают участие в цикле трансформации ценностных ориентаций.

Взяв за основу функции карьерного роста, определенные С.В. Офицеровым³⁰, в диссертации была проведена их классификация в зависимости от субъекта и характера воздействия на личность (см. рис.1).

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, непосредственно воздействующие на личность функции карьерного роста (личностные и профессионально – должностные) являются значимыми в вопросах выбора стратегий карьерного роста, так как они

²⁹ 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.

³⁰ 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.

определяют потребности и устремления личности с точки зрения её профессиональной самореализации.



Рис.1 Функции карьерного роста

Во-вторых, те функции карьерного роста, которые воздействуют на человека и в личностном, и в профессионально-должностном аспектах, определяют процесс его профессиональной самореализации.

В-третьих, карьерный рост может иметь не только позитивное, но и деструктивное влияние как на личность, так и на социальные группы и общество в целом. Так в результате карьерного роста может происходить стирание среднего класса, нарушение нравственных барьеров, обновление элиты и, как следствие, усложнение характера социальной мобильности.

В-четвертых, проявление функций карьерного роста зависит от способностей, возможностей, желаний личности, от условий трудовой социализации (политики организации, её масштаба, характера основной деятельности).

Так в течение карьерного роста личность постоянно усваивает новые нормы и правила социального поведения, в каждом конкретном случае ставит различные цели и задачи, использует для их решения множество отличных друг от друга стратегий, а также претерпевает конфликты ценностных ориентаций разных статусов. Поэтому в карьере можно выделить выбор профессии,

профессиональное образование, поиск работы, поступление на работу, профессиональное обучение, повышение квалификации³¹ (в противном случае наступает регресс, как правило, это происходит в случае отсутствия достаточного уровня квалификации), возможную последующую поддержку профессиональных способностей, увольнение, уход на пенсию. Кроме того, этапы карьерного роста человека не ограничены рамками одного предприятия и должны учитывать то, что карьерный путь не каждого человека сопровождается профессиональным ростом, возможен и регресс.

Сложная структура карьерного роста позволяет увидеть, как важно чётко определять цели карьеры и критерии измерения успеха, осознавать значимость профессиональной самореализации, анализировать текущее состояние карьерного роста и последствия на каждом из многочисленных этапов развития карьеры.

Таким образом, представляется возможным сделать заключение, что в целях эффективного развития личности, 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.

В параграфе "**Трансформация ценностных ориентаций в процессе карьерного роста**" анализируется взаимосвязь развития ценностных ориентаций и карьерного роста.

На всех этапах карьеры ценностные ориентации не только определяют действия человека, но и под воздействием карьерного роста неизбежно претерпевают изменения и раскогласования.

Первым этапом в карьере является выбор профессии. Принципиальной особенностью этого этапа является то, что личность, принимая решение, сопоставляет не только способности с видами деятельности, но и соотносит ценностные ориентации с будущими обязанностями и возможными условиями работы, оценивает вероятность реализации ценностных ориентаций на предстоящих этапах карьеры. Таким образом, правильность принимаемых решений на данном этапе обусловит дальнейшее развитие карьеры.

Следующим, не менее важным, этапом представляется вхождение человека в профессиональную среду, где также возникает много проблем. Одной из первых, по мнению З.Т. Голенковой, может стать осознание ошибки выбора профессии, что влечет за собой нежелание работать по полученной специальности, сложность с трудоустройством, отсутствие постоянной занятости, частую смену работы, трудности адаптации в трудовом коллективе³². С другой стороны, согласно Г.Е. Зборовскому, трудности в адаптации не всегда влияют на систему ценностных ориентаций личности однозначно³³.

³¹ Терминология согласно ст.2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ " Об образовании в Российской Федерации"

³² Модернизация социальной структуры российского общества / под ред. З. Т. Голенковой. – М.: Ин-т социологии РАН, 2008. – 351 с.

³³ Зборовский, Г. Е. Человек и повседневные практики в системе его образа жизни / Г. Е. Зборовский // Педагогический журнал Башкортостана. – 2007. – № 3(10). – С. 16-28.

При освоении профессии, после 5-7 лет работы, активность и стремление к развитию у личности начинает ослабевать. Анализ исследований демонстрирует, что большой стаж и длительное время пребывания в одной должности не увеличивают вероятность продвижения, самореализация становится невозможной или труднодостижимой.

Принятие решений о выборе карьерного развития на каждом этапе в свою очередь отражается на процессе развития 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 исследованиям З.Т. Голенковой и Е.Д. Игитханян, является причиной успеха и большого уровня дохода³⁴. С другой же стороны, появляется дисбаланс между ожиданием и реалиями, перманентная неудовлетворенность человека своим положением, происходит разрушение идеалов, усиливается недоверие к социальным институтам и ценностям, что приводит к конфликту ценностных ориентаций.

Так как на разных этапах карьеры высока вероятность ценностных коллизий, целесообразно детально прорабатывать методы достижения поставленной цели, что в результате обеспечивает успешную социализацию, развитие личностного потенциала и готовность человека к адекватной реакции на изменение в карьере. Описанные методы можно назвать карьерными стратегиями, которые зависят от цели, условий реализации, контролируемости процесса и связаны с ценностно-ориентационными процессами. Таким образом, карьерная стратегия - это динамическая, регулируемая система представления личности о способе профессиональной самореализации, ориентирующая и направляющая процесс принятия решений в соответствии с ценностными ориентациями личности на каждом этапе трудовой деятельности.

Следует отметить, что, во-первых, 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 ценностных конфликтов. В-третьих, в условиях взаимного влияния ценностных ориентаций и карьерного роста, стратегия является каналом трансляции ценностных ориентаций, процесса их развития на разных этапах карьеры.

Э.З. Фромм, Т.Е. Резник, Ю.М. Резник, Л.Г. Гарипова, опираясь на природу цели, направления её развития, ценностные ориентации личности, выделяют три уровня личностных стратегий, такие как стратегии благополучия с движущими ценностными ориентациями хорошей семьи, здоровья, стабильного заработка; стратегии успеха с ориентациями на мастерство, престиж, власть и стратегии самореализации, которые приводятся в действие ориентацией на ценности саморазвития, самосовершенствования³⁵. Тем не

³⁴ Голенкова, З. Т. Потенциальная трудовая мобильность населения (региональный аспект) / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Россия реформирующаяся. – 2010. – Вып. 9. – С. 140-150.

³⁵ 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. –

менее, такие концепции сложно считать универсальными, учитывая как многоэтапность карьерного роста, так и сложную структуру ценностных ориентаций личности. Кроме того авторы данных классификаций не указывают, как видоизменяются ценностные ориентации по совершению действий стратегии, хотя ценностных ориентаций как неотъемлемые компоненты трудовой социализации трансформируются именно посредством реализации личностью карьерной стратегии.

В связи с этим в диссертации предпринята попытка выделения расширенного состава основополагающих ценностных ориентаций в реализации личностных стратегий, эмпирически сгруппированных В.И. Верховиным, Е.С. Балабановой, А.Г. Эфендиевым, А.Я. Кибановым, Ю.Г. Одеговым и Е.Г. Молл³⁶. Стратегии, выделенные указанными авторами, несмотря на то, что не имеют ценностного обоснования, более точно отображают возможные модели поведения человека при профессиональном самоопределении и самореализации.

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. В процессе формирования карьеры также 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 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. В данном исследовании выявлена специфика

Казань, 2006. – 213 с.; Примаков, Т. В. Динамика изменения жизненных стратегий чиновников в условиях реализации административной реформы в РФ / Т. В. Примаков // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – №33. – С. 174-181.; Резник, Т. Е. Жизненные стратегии личности / Т. Е. Резник, Ю. М. Резник // Социологические исследования. – 1995. – № 12. – С. 100-105.

³⁶ Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 638 с.; Молл, Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – М. : Питер, 2012. – 351 с.; Одегов, Ю. Г. Управление персоналом в структурно логических схемах / Ю. Г. Одегов. – М. : Издательство "Альфа-Пресс", 2008. – 944 с.; Социология труда / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 368 с.; Эфендиев, А. Г. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 100-110.

взаимосвязей ценностных ориентаций и карьерного роста на примере конкретного региона – Тюменской области (без АО), которая по социально – экономическим показателям с 2010 г. входит в первую десятку лучших субъектов Российской Федерации³⁷.

Во второй главе **"Развитие ценностных ориентаций в процессе карьерного роста (на примере населения города Тюмени)"** представлена методика исследования ценностных ориентаций личности в процессе карьерного роста, результаты её реализации на примере жителей города Тюмени; разработаны модели взаимодействий ценностных ориентаций и процесса карьерного роста, инструменты управления которых применимы на разных этапах карьеры с учётом целей, возможностей, ограничений; создан шаблон реализации таких моделей; обоснован комплексный подход проектирования карьерного роста, учитывающий оценку структуры ценностных ориентаций.

В параграфе **"Методика и инструменты исследования ценностных ориентаций личности в процессе карьерного роста"** разработаны методология, методика и инструментарий социологического исследования, а также представлены основные результаты эмпирического исследования. Объектом исследования стали 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.

В структуру анкеты включены пять тематических блоков (см. табл. 1). При разработке вопросов первого блока исследования была использована наиболее распространенная теория базовых индивидуальных ценностей Ш.Шварца³⁸, модифицированная по элементам "кругового мотивационного континуума" с учётом причин их размещения.

Помимо качественных и количественных оценок с целью формализации наблюдаемых процессов с использованием математических инструментов в анкету включены вопросы-шкалы. Большая часть таких вопросов с помощью порядковой шкалы предлагала оценить респонденту процессы, характеризующие развитие ценностных ориентаций, их связи с карьерным ростом.

³⁷ 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.; 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.; 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.; 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.

³⁸ 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.

Таблица 1

Характеристика блоков анкеты

Блок	Тема блока	Цель показателей, входящих в блок
1	Ценностные ориентации	Оценка уровня развития ценностных ориентаций, степени их реализации
2	Карьера	Определение этапа карьерного роста, условий карьерного роста, оценка опыта применения карьерных стратегий
3	Влияние ценностных ориентаций на карьерный рост	Выявление у респондентов характера влияния ценностных ориентаций на профессиональную самореализацию, оценка их воздействия на процесс принятия решений и на эффективность стратегий карьерного роста
4	Трансформация ценностных ориентаций в процессе карьерного роста	Выявление тенденций изменения ценностных ориентаций в течение карьеры и под воздействием реализации различных стратегий карьерного роста
5	Социально-демографические показатели	Составить портрет личности

Исследование было проведено в три этапа (см. табл. 2). Каждый этап проводился в определенной социальной группе. На первом этапе было проведено анкетирование среди работающего населения города Тюмени, так как они полностью вовлечены в процесс трудовой социализации и ставят перед собой разнообразные цели. На втором этапе было проведено исследование среди студентов очной формы обучения, ценностные ориентации которых представляют интерес прежде всего как обуславливающий фактор на первых этапах карьеры, а именно как причину выбора специальности обучения, как детерминанту возможности совмещения обучения с работой и как перспективу трудоустройства после завершения обучения. Безработные, ценностные ориентации которых определяют процесс и результат трудоустройства, были опрошены на третьем этапе исследования.

Таблица 2

Характеристика выборочных совокупностей

Характеристика	1 этап	2 Этап	3 этап
Целевая аудитория	Работающие	Студенты	Безработные
Генеральная совокупность	201282 ³⁹	31607 ⁴⁰	1599 ⁴¹
Ошибка выборки	8,98%	8,67%	9,16%
Количество сформированных кластеров	8	7	4

Для того чтобы выявить специфику развития ценностных ориентаций в процессе реализации личностных стратегий карьерного роста на примере различных социальных групп города Тюмени, был выполнен кластерный

³⁹ 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.

⁴⁰ 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.

⁴¹ Сайт Департамента труда и занятости населения Тюменской области: Динамика численности безработных граждан на конец отчетного периода (2014г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://trud.admtiumen.ru/zan_to/Work_sphere/monitoring/itogi.htm, свободный. – Загл. с экрана.

анализ, преимущество которого заключается в отсутствии априорной информации о распределении генеральной совокупности. Основой кластеризации служили оценки респондентов о значимости изучаемых ценностных категорий и степени их реализации. Кластерный анализ позволил сформировать определенное количество кластеров внутри каждой группы, которые имеют в себе уникальные сочетания не только по ценностно-ориентационным показателям, но и по профессиональным, личностным и социально-демографическим характеристикам.

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.

В параграфе **"Ценностные ориентации различных социальных групп в процессе формирования карьеры"** выделены ценностные ориентации социальных групп с учётом их разделения на кластеры.

В социальной группе, включающей в себя работающее население города Тюмени (N=396 человек), основными регуляторами трудовой социализации являются традиционные ценности (порядочность, семья, здоровье, стабильность, гармония). Исходя из уровня развития каждой ценностной ориентации, было сформировано 8 кластеров (см. табл.3).

Таблица 3

Иерархия ценностных ориентаций работающих

Ценность	Кластер и его доля в выборке							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	12%	20%	5%	19%	13%	8%	8%	14%
Порядочность, честность	1	3	4	1	3	2	2	3
Карьерный статус	14	16	14	14	16	15	16	14
Патриотичность	16	14	16	16	15	14	10	16
Вера, религия	17	15	17	17	14	16	15	17
Личностное развитие	8	7	9	6	5	9	11	9
Здоровье	5	2	2	3	2	3	3	2
Семья	2	1	1	2	1	1	1	1
Друзья	10	8	13	13	9	10	6	10
Активность, труд	12	9	11	12	10	7	7	11
Свобода	3	10	7	8	6	13	8	6
Влияние, власть	15	17	15	15	17	17	17	15
Стабильность	6	4	8	4	7	5	4	4
Удобство, комфорт	13	6	6	10	11	6	9	7
Уважение окружающих	9	12	12	11	13	11	14	13
Материальные блага	11	13	5	7	12	8	12	8
Реализация профессиональных способностей	4	11	10	5	8	12	13	12
Гармония	7	5	3	9	4	4	5	5

Среди всех кластеров работающих жителей города Тюмени особенно выделяются респонденты кластера №2. В него вошло больше всего респондентов (20%). По своим характеристикам он отличается от других

кластеров тем, что состоит в своём большинстве из активных членов общества, чьи ценностные ориентации не претерпевают острых конфликтов.

В этом кластере 36% респондентов 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 превалирующую часть всех участвующих в исследовании, но и возможностью общения с людьми, важностью их профессии для общества.

Кластер №2 объединяет людей, которые выстраивают критерии оценки всего мира и себя в том числе на основании большого количества убеждений. Их система ценностных ориентаций очень насыщена и иерархично структурирована. Несмотря на то, что такие духовно-нравственные ценности как патриотичность, вера, друзья, уважение окружающих, власть, - занимают в их ценностно-ориентационной иерархии невысокий статус, эти ценности для респондентов кластера №2 более значимы, чем для респондентов других кластеров (см. рис. 2).

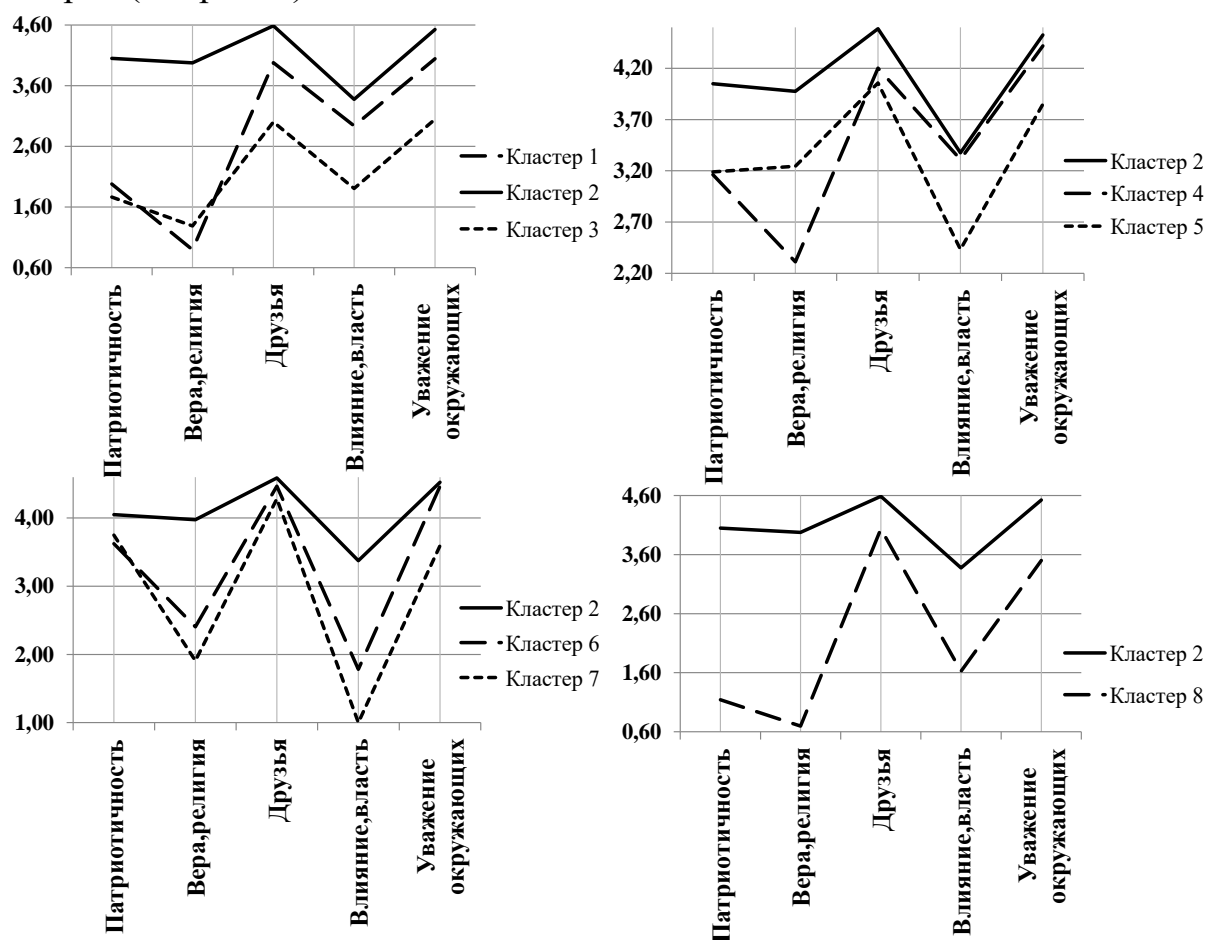


Рис.2 Уровни развития ценностных ориентаций в кластерах работающих (по шкале от 0 до 5)

Тем не менее, базис их ценностного аппарата – это внутренние ценности. И при принятии решений респонденты кластера №2 стремятся в

первую очередь реализовать именно эти ценности. 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 по оценке респондентов рассматриваемой группы, рабочий процесс в первое время содействовал развитию их ценностных ориентаций по десятибалльной шкале в диапазоне от 4,9 баллов до 8,1 баллов. Самый высокий балл (8,1) – это оценка положительного влияния работы на ценностную ориентацию трудовой активности. Но после нескольких лет работы представители кластера №2 уже наиболее значимым отмечают влияние трудового процесса на другую ориентацию – "уважение окружающих". Как показывает исследование, с течением времени это влияние усиливается.

Анализ данных, полученных в ходе анкетирования студентов очной формы обучения города Тюмени на втором этапе исследования, показал, что их ценностными ориентациями являются семья, комфорт, порядочность, здоровье и свобода. В своём поведении они менее всего ориентируются на духовные ценности, патриотичность, влияние, власть, стремление достичь определенного карьерного статуса.

Большинство студентов пока не готовы принимать серьезные решения, так как их ценностные ориентации дезорганизованы, а аргументации выбора профессии и формирования карьеры имеет материальный характер. Кроме того сравнение студенческих планов и фактических оценок работающих людей показывает, что студенты мало знакомы с профессиональными обязанностями, с действительным процессом производства. 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 ценностных конфликтов при выборе будущей профессии.

Третий этап исследования среди безработных жителей города Тюмени продемонстрировал, что большинство тех, кто занят поиском работы – люди с высшим образованием. Это позволило сформулировать одну из основных проблем общества: несогласованность рынка труда и рынка образования, а именно, невозможность выполнить вузом в полной мере обязанности по подготовке кадров, согласно потребностям экономики. Такая ситуация с большой вероятностью может влиять на процесс развития ценностных ориентаций безработной личности, являться причиной ценностного конфликта.

Кроме того 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 ценностного конфликта у всех анкетированных безработных является низким, коллизии ценностных ориентаций наиболее проявляются у мужчин, чем у женщин. Всех безработных объединяет стремление много работать. Если у женщины основной целью является обеспечение благополучия семьи, то у мужчины - увеличение дохода.

В параграфе "**Модели и механизмы трансформаций ценностных ориентаций в процессе карьерного роста**" на основе результатов теоретико-методологического и эмпирического исследования трансформаций ценностных ориентаций и этапов карьерного роста разработаны модели, отражающие принципы изменения ценностных ориентаций под воздействием реализации конкретных карьерных стратегий; влияния ценностных ориентаций личности на выбор образцов трудового поведения, на процесс профессиональной самореализации; зависимость времени наступления определённых этапов в карьере от ценностных ориентаций. В процессе моделирования были использованы стратегии, эмпирически сгруппированные В.И. Верховиным (для работающих) и Е.С. Балабановой, А.Г. Эфендиевым, А.Я. Кибановым, Ю.Г. Одеговым и Е.Г. Молл (для безработных).⁴² Применение конкретной модели определяется карьерным положением, целью личности (см. табл. 4).

Таблица 4

Цели личности при моделировании трудового поведения

1. Модель социального порядка	
(Описывает взаимодействие личности, которая реализует конкретную карьерную стратегию, с обстоятельствами объективной действительности, которые по завершению реализации стратегии могут отвечать воздействием на ценностные ориентации личности или на её карьерный статус)	
Работающие	Безработные
Выбрать оптимальную карьерную стратегию, которая способствует максимальному развитию набора ценностных ориентаций, конкретной ценностной ориентации, либо способствует увеличению вероятности повышения в должности.	Выбрать оптимальную карьерную стратегию, которая способствует максимальному развитию набора ценностных ориентаций, конкретной ценностной ориентации, либо способствует увеличению эффективности поиска работы.
2. Модель двухстороннего устремления	
(Основа модели - деление ценностных ориентаций на менее и более значимые. Модификация 1: отражает возможность развития или деградации ценностных ориентаций в результате применения конкретных, ранжированных карьерных стратегий. Модификация 2: отображает, как ценностные ориентации определяют выбор, ранжирование карьерных стратегий и способствуют повышению в должности)	
Работающие	Безработные
Составить набор оптимальных стратегий, который способствует максимальному развитию ценностных ориентаций или повышению в должности.	Составить набор оптимальных стратегий, который способствует максимальному развитию ценностных ориентаций.

⁴² Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 638 с.; Молл, Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – М. : Питер, 2012. – 351 с.; Одегов, Ю. Г. Управление персоналом в структурно логических схемах / Ю. Г. Одегов. – М. : Издательство "Альфа-Пресс", 2008. – 944 с.; Социология труда / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 368 с.; Эфендиев, А. Г. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 100-110.

3. Модель идентификации связей		
(Устанавливает пары соответствий ценностных ориентаций и карьерных стратегий, учитывая, что каждая ценностная ориентация и каждая стратегия могут иметь только одну связь)		
Работающие	Безработные	Студенты
Определить, какие ценностные ориентации регулируют поведение в процессе реализации карьерных стратегий, приводящих к повышению в должности.	Определить связи между эффективными стратегиями поиска работы и ведущими ценностными ориентациями. Распределить стратегии поиска работы по уровням и специализациям образования.	Определить связь ценностных ориентаций со специализацией студента.
4. Модель оптимального использования ресурсов		
(Отражает поочередное взаимное влияния ценностных ориентаций и карьерных стратегий. Повторение стратегий, использование их как ресурсов может привести к модернизации (деградации) ценностной ориентации. В свою очередь, полученный уровень развития ценностных ориентаций определяет возможность и необходимость повторения карьерной стратегии)		
Работающие: Определить количество повторов карьерной стратегии для максимальной модернизации ценностных ориентаций.		
5. Модель ядра ценностных ориентаций		
(Составляет ядро ценностных ориентаций, включая и исключая ценностные ориентации в зависимости от оптимизма личности и размера ядра. Модель основывается на устранении идентичных для эффективности рабочего процесса ценностных ориентаций.)		
Работающие: Составить пакет важных ценностных ориентаций, который минимизирует конфликт ценностных ориентаций с рабочим процессом и максимизирует эффективность труда.		
6. Модель самоактуализации		
(Сопоставляет положительные и отрицательные воздействия условий карьерного роста на ценностные ориентации и оценивает вероятное состояние ценностных ориентаций после увольнения. Позволяет определить пик развития ценностных ориентаций.)		
Работающие: Определить лучшее время для инициирования изменения должности или для перехода на другое место работы.		

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. Например, реализация модели социального порядка в кластере безработных №1 показывает, что в оптимальных условиях поиска работы ценностные ориентации личного развития и материальных благ побуждает человека посещать ярмарки вакансий, дни карьеры.

Или, например, 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. 5, 6). Проанализированы те стратегии карьерного роста, которые имеют самое большое влияние на развитие ценностных ориентаций согласно модели оптимального использования ресурсов.

Таблица 5

Ценностные ориентации в процессе реализации карьерных стратегий

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

Таблица 6

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, незапланированное поведение
8	Конфликтное поведение
15	Повышение квалификации, прохождение обучающих курсов, семинаров

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.

Однако результаты кластерного анализа показали, что каждый кластер специфичен. Какие ценностные ориентации представителей кластера №2 регулируют поведение при реализации стратегии, а какие – развиваются в результате их применения, показывают данные таблицы 7.

Таблица 7

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

Курирующая ценностная ориентация	Стратегия	Ценностная ориентация- результат	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	

Таким образом, эффективные стратегии карьерного роста развивают широкий круг ценностных ориентаций респондентов в кластере №2: внешних и внутренних, значимых (входящих в ядро) и менее значимых, влияющих на рабочий процесс как отрицательно, так и положительно. Однако 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 эффективного функционирования ценностных ориентаций и успешности рабочего процесса.

В группах безработных подобная взаимосвязь продемонстрирована на примере кластера №1, большинство которого - женщины со структурированной системой ценностных ориентаций, противопоставляемые в предыдущем

параграфе мужчинам с менее развитой ценностно - ориентационной системой (см. табл. 8,9).

Таблица 8

Связи ценностных ориентаций с карьерными стратегиями
(на примере кластера №1 безработных респондентов)

Курирующая ценностная ориентация	Стратегия	Ценностная ориентация - результат	Менее значимая ценностная ориентация
Семья	1	Ядро системы ценностных ориентаций (Порядочность, честность, Семья, Здоровье, Материальные блага, Личностное развитие в совокупности) Здоровье; Свобода	Карьерный статус Влияние, власть Уважение окружающих
Порядочность, честность	2	Порядочность, честность; Друзья; Удобство, комфорт; Уважение окружающих; Гармония	Свобода
Здоровье	3	Свобода; Материальные блага	
Личностное развитие	6	Карьерный статус; Вера, религия; Личностное развитие; Семья; Активность, труд; Влияние, власть; Стабильность; Удобство, комфорт; Уважение окружающих; Материальные блага; Гармония	

Таблица 9

Анализируемые стратегии поиска работы

Номер стратегии	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

Независимо от типа карьерной стратегии, результатом её применения является развитие широкого круга ценностей: 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. 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.

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 карьерных планов целевой аудитории. А реализация моделей на примере данных социологического опроса жителей города Тюмени позволила создать шаблоны достижения целей. Самое важное - это правильно поставить цель, увидеть результат в перспективе, что увеличивает вероятность эффективной выработки действий по развитию ценностных ориентаций в процессе 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 ценностные 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.

В заключение диссертационной работы подводятся итоги исследования, формулируются выводы, даются рекомендации.

Основное содержание работы изложено в следующих публикациях автора:

1. Рябкова Л.А. Роль ценностных ориентаций в становлении карьеры [Текст] / Рябкова Л.А. // Альманах современной науки и образования. – 2012. – №9. – С. 188-189.
2. Рябкова Л.А. The role of value orientation in the career building [Текст] / Рябкова Л.А. // Социосфера. – 2012. – №4. – С. 113-114.
3. Рябкова Л.А. Этапы карьерного роста и необходимость их планирования [Текст] / Рябкова Л.А. // Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии: сборник научных трудов. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – Выпуск 7. – С. 114-119.
4. Рябкова Л.А. Причины деформации ценностных ориентаций в трудовой деятельности [Текст] / Рябкова Л.А. // Проблемы формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ: материалы международной научно-практической конференции. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – С. 283-288.
5. Рябкова Л.А. Недооценённые ценности детей 1990-х годов [Текст] / Рябкова Л.А. // Социология. Экономика. Политика. – 2014. – №3. – С. 84-86 **(из перечня ВАК)**.
6. Рябкова Л.А. Ценностные ориентации студентов города Тюмени в начале карьерного развития [Текст] / Рябкова Л.А. // Общественные науки в современном мире: Сборник научных трудов по итогам III международной научно-практической конференции. – Уфа: ООО "Ареал", 2016. – №3. – С. 42-56.
7. Рябкова Л.А. Ценностные ориентации в карьере [Электронный ресурс] / Рябкова Л.А. // Социодинамика. – 2017. – №4. – С.76-93. Режим доступа: http://e-notabene.ru/pr/article_20135.html **(из перечня ВАК)**.
8. Рябкова Л.А. Формализация связей ценностей с карьерным ростом [Текст] / Рябкова Л.А. // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике: материалы XI Международной научно-практической конференции. – Чебоксары: ЦНС "Интерактив плюс", 2017. – №1(11). – С. 194-198.
9. Рябкова Л.А. Модернизация ценностей в стратегиях карьерного роста [Текст] / Рябкова Л.А. // Социология. Экономика. Политика. – 2017. – №2. – С. 82-88 **(из перечня ВАК)**.
10. Рябкова Л.А. Ценностные ориентации безработных как основа формализации успешного поиска работы [Текст] / Рябкова Л.А. // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2017. – Т.20. – №2(90). – С. 120-141 **(из перечня ВАК)**.
11. Барбаков, О.М. Ценностные ориентации в трудовой деятельности городского жителя [Текст] / О.М. Барбаков, Л.А. Рябкова – Тюмень : ТИУ, 2017. – 137 с. **(Монография)**.

Рябкова Людмила Анатольевна

**ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ
КАРЬЕРНОГО РОСТА**

Специальность: 22.00.06 – Социология культуры

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Подписано в печать 09.10.2019. Формат 60x90 1/16. Усл. печ. л. 2,0.
Тираж 100 экз. Заказ № 1713.

Библиотечно-издательский комплекс
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
"Тюменский индустриальный университет".
625000, г. Тюмень, ул. Володарского, 38.

Типография библиотечно-издательского комплекса.
625039, г. Тюмень, ул. Киевская, 52.