1. Методика «ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ» (Э. Шейна)

**Инструкция:** Насколько важным для вас является каждое из следующих утверждений? Обведите, пожалуйста, выбранный балл кружком.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1 - абсолютно не важно 10 - исключительно важно** | | Баллы |
| 1 | Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 2 | Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3 | Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4 | Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5 | Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6 | Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7 | Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8 | Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9 | Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10 | Быть первым руководителем в организации | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11 | Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 12 | Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 13 | Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 14 | Соревноваться с другими и побеждать | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 15 | Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 16 | Создать новое коммерческое предприятие | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 17 | Посвятить всю жизнь избранной профессии | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 18 | Занять высокую руководящую должность | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 19 | Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д. | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 20 | Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 21 | Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

Насколько вы согласны с каждым из следующих утверждений?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1 - совершенно не согласен 10 - полностью согласен** | | Баллы |
| 22 | Единственная действительная цель моей карьеры - находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 23 | Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 24 | Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 25 | Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 26 | Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 27 | В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 28 | Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 29 | Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 30 | Соревнование и выигрыш - это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 31 | Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 32 | Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 33 | Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 34 | Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 35 | Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 36 | Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 37 | Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 38 | Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 39 | Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 40 | Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 41 | Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

**Ключ к методике «Якоря карьеры»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Карьерная ориентация | Номера вопросов | Кол-во вопросов |
| 1 | Профессиональная компетентность | 1, 9, 17, 25, 33 | 5 |
| 2 | Менеджмент | 2, 10, 18, 26, 34 | 5 |
| 3 | Автономия (независимость) | 3, 11, 19, 27, 35 | 5 |
| 4 | Стабильность работы | 4, 12, 36 | 3 |
| 5 | Стабильность места жительства | 20, 28, 41 | 3 |
| 6 | Служение | 5, 13, 21, 29, 37 | 5 |
| 7 | Вызов | 6, 14, 22, 30, 38 | 5 |
| 8 | Интеграция стилей жизни | 7, 15, 23, 31, 39 | 5 |
| 9 | Предпринимательство | 8, 16, 24, 32, 40 | 5 |

1. Профессиональная компетентность

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

1. Менеджмент.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них - управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами - это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития - власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

1. Автономия (независимость).

Первичная забота личности с такой ориентацией - освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т. д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры - получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них - это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной позиции. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

1. Стабильность работы.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя.

Такие люди, как правило, отличаются невысоким уровнем притязаний.

1. Стабильность места жительства.

Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для них неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

1. Служение.

Данная категория описывает людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

1. Вызов.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов». Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это - конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо

сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них - это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша - проигрыша». Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна и разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становиться скучно.

1. Интеграция стилей жизни.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

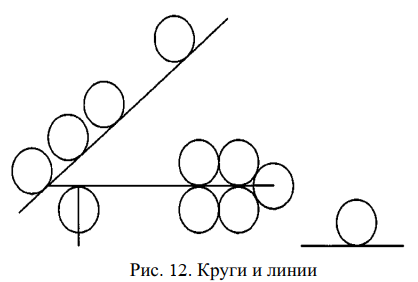
Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы и т. п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

1. Предпринимательство.

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других - это не их, они - предприниматели по духу, и цель их карьеры - создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании - собственный бизнес.

1. Проективный тест «КРУГИ И ЛИНИИ» (Ваше отношение к карьере)

**Инструкция:** Перед вами круги и линии (рис. 12). Ваша задача - закрасьте сплошным цветом тот из кругов, который вам больше всего нравится. И еще один круг заштрихуйте или выделите любым удобным вам способом.



Интерпретация:

Линии на рисунке имеют свою нумерацию:

Диагональная - первая линия.

Горизонтальная, примыкающая к вертикальной - вторая.

Вертикальная короткая линия - третья.

Отдельная горизонтальная линия - четвертая.

Полностью закрашенный круг - это вы сами, то, что вы собой представляете в деловом и карьерном отношении. А заштрихованный круг - ваши мечты о карьере, ваши планы, карьерные надежды. Особое значение имеет расположение круга*.*

*Первая линия -* это карьерный рост, иерархия, продвижение по службе, деловое поприще, стремление к лидерству.

*Вторая линия -* работа в коллективе, трудолюбие, исполнительность.

*Третья линия* - пассивность, лень или усталость, боязнь самостоятельности, неумение действовать решительно.

*Четвертая линия -* склонность к индивидуальной работе, независимость, творческая жилка, отстраненность.

Если ваш *закрашенный* круг находится *на первой линии,* то это говорит о том, что вы активно строите планы карьеры, вы честолюбивы и амбициозны. Чем выше ваш круг, тем грандиознее ваши планы и карьерные желания.

*Круг, расположенный выше всех, -* высшая ступенька на карьерной лестнице, и если вы закрасили именно этот круг, то можно сказать, что вы хотели бы достичь высокого положения на службе. Ролью простого клерка вы не удовольствуетесь. Карьера для вас значит очень многое. Если же ваш круг *находится* в *нижней точке первой линии,* то это говорит либо о достаточной скромности ваших запросов, либо о том, что вы пока не успели осмотреться и предпочитаете некоторое время переждать, прежде чем строить какие-то определенные планы в карьере.

Закрашенный круг на *второй линии* говорит о том, что вы с удовольствием работаете в коллективе и ничего иного не желаете. Причем круг, *расположенный* на конце второй линии говорит о том, что в принципе вы могли бы взять на себя руководящую роль при желании.

Закрашенный круг на *третьей линии* говорит о том, что вы либо очень устали и в настоящий момент нуждаетесь в отдыхе, либо же о том, что вы не любите работать и делаете все от вас зависящее, чтобы увильнуть от работы.

Закрашенный круг на *четвертой линии* - вы ярко выраженный индивидуалист, не любите и не умеете работать в коллективе, а поддержание командного духа - явно не ваша сильная сторона. Вы привыкли отвечать только за себя.

*Заштрихованный круг* покажет вам, о чем вы мечтаете. Возможно, вы не желаете больше быть карьеристом и хотели бы стать одиночкой, забыть обо всем и снять с себя ответственность

1. Опросник «МОТИВАЦИЯ К КАРЬЕРЕ»

Методика «Мотивация к карьере» разработана А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, адаптирована Е. А. Могилевкиным.

**Инструкция:** Оцените, пожалуйста, в какой степени вы согласны с приведенными высказываниями, используя шкалу от 1 до 5, где «1» означает «в очень малой степени» или «очень редко», а «5» - «в очень большой степени» или «очень часто».

1. У вас есть конкретная цель карьеры?
2. Вы планируете свою карьеру?
3. Вы осознаете свои сильные и слабые профессиональные качества?
4. Вас интересует мнение значимых для вас коллег?
5. Вы меняете или пересматриваете цели своей карьеры на основании новой информации относительно вас или вашей ситуации?
6. Вы стремитесь к выполнению такой работы, которая направлена на достижение цели вашей карьеры?
7. Вы часто работаете сверхурочно?
8. Вы часто думаете о своей работе в свободное время?
9. Для вас важны ваше должностное положение, статус?
10. Вы повышаете свою профессиональную квалификацию на специализированных курсах?
11. Вы в курсе состояния дел вашей организации в целом?
12. Вы непосредственно участвуете в определении основных направлений вашей работы?
13. Вы посвящены в стратегические планы руководства вашей организации?
14. Вы поощряете сами себя по окончании конкретного рабочего задания?
15. Вы ставите перед собой сложные, но достижимые цели в своей работе, непосредственно связанной с карьерой?
16. Вы беретесь за выполнение заданий, по которым у вас отсутствует или не хватает информации?
17. Вы ищете возможности к взаимодействию с влиятельными лицами

вашей организации?

1. Вы помогаете вашим коллегам по работе?
2. Вы устанавливаете дружеские взаимоотношения с коллегами из других подразделений вашей организации?
3. Вы можете выполнить свою работу в отсутствие вашего непосредственного руководителя?

Обработка, нормы и интерпретация результатов

1. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 1 по 6 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная интуиция. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в табл. 8.

Таблица 8

Степень развития карьерной интуиции

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Типы | Низкая | Средняя | Высокая |
| Руководитель высшего управленческого уровня | До 24 баллов | 24-27 баллов | 28-30 баллов |
| Руководитель среднего управленческого уровня | До 20 баллов | 20-26 баллов | 27-30 баллов |
| Специалист | До 17 баллов | 17-24 балла | 25-30 баллов |

Высокая степень развития карьерной интуиции характерна для работников, реально оценивающих свои карьерные перспективы, опирающихся если и не на осознанное, то на интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения. Такие работники умело модифицируют свои карьерные цели и активно действуют в достижении этих целей.

Низкий уровень развития карьерной интуиции характерен для работников, недостаточно эффективно использующих свои личностные ресурсы для продвижения по службе. Такие работники могут иметь неадекватные (или заниженные, или завышенные) карьерные ожидания. Они не очень охотно схватывают и усваивают новые методы работы.

1. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 7 по 13 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная причастность. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в табл. 9:

Таблица 9

Степень развития карьерной причастности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Типы | Низкая | Средняя | Высокая |
| Руководитель высшего управленческого уровня | До 29 баллов | 29-32 балла | 33-35 баллов |
| Руководитель среднего управленческого уровня | До 23 баллов | 23-30 баллов | 31-35 баллов |
| Специалист | До 21 балла | 21-29 баллов | 30-35 баллов |

Высокий уровень развития карьерной причастности свойственен для сотрудников, готовых работать с максимальной отдачей ради достижения прежде всего целей организации и способных достаточно длительный период времени работать сверхурочно и безвозмездно. Такие работники согласны принять на себя любое бремя организации, которое она вынуждена нести в осложненных обстоятельствах.

Низкий уровень развития карьерной причастности свойственен для работников, реализующих в карьере прежде всего личные цели, недостаточно учитывающих интересы организации. Такие сотрудники не склонны «выкладываться» на работе, предпочитая направлять свою активность в другие сферы жизни.

1. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 14 по 20 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная устойчивость. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в табл. 10.

Таблица 10

Степень развития карьерной устойчивости

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Низкая | Средняя | Высокая |
| Руководитель высшего управленческого уровня | До 25 баллов | 25-30 баллов | 31-35 баллов |
| Руководитель среднего управленческого уровня | До 23 баллов | 23-30 баллов | 31-35 баллов |
| Специалист | До 22 баллов | 22-29 баллов | 30-35 баллов |

Работники с высокой карьерной устойчивостью легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам и способны эффективно справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления их профессиональной деятельности. Они отличаются настойчивостью в преодолении разного рода препятствий и служебных проблем на пути профессионального роста.

Для работников с низкой карьерной устойчивостью представляет определенную сложность сохранение высокого качества исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально­технических ресурсов, отсутствия информации от коллег и вышестоящего руководства. Они менее склонны проявлять инициативу, недостаточно настойчивы в разрешении проблем, тормозящих их профессиональный и должностной рост.