

ЕКСПЕРИМЕНТ Е. ШЕЙНА З ВИЗНАЧЕННЯ “ЯКОРІВ КАР’ЄРИ” ЯК НАЙПОШИРЕНІШОЇ ТЕОРІЇ КАР’ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ

У статті детально розглянуто експеримент Е. Шейна з виявлення “якорів кар’єри” випускників школи менеджменту Слоуна. Визначено етапи формування поняття “якір кар’єри”, яке в подальшому стало одним з основних у теорії кар’єрних орієнтацій.

Ключові слова: експеримент, Е. Шейн, кар’єрні орієнтації, “якорі кар’єри”.

На сьогодні спостерігається тенденція гуманізації суспільства, яка виявляється в зміщенні цінностей у бік підвищення ролі людського фактора. Перспективи суспільного розвитку багато в чому визначаються кар’єрними орієнтаціями молоді, наданими умовами для реалізації її потенціалу. Свідоме планування кар’єри виступає при цьому психологічною основою самореалізації суб’єкта в професійній діяльності.

Сучасне переосмислення змісту освіти передбачає орієнтацію на розкриття особистісного потенціалу суб’єкта. Такий підхід має за мету вивчення кар’єрних орієнтацій як структурного елементу особистісної спрямованості суб’єкта, що визначають його кар’єрну стратегію.

Поняття “кар’єрні орієнтації” є досить новим для вітчизняної психології й педагогіки. Воно виникло в американській психології й засновано на концепції “якорів кар’єри” (career anchors) Едгара Шейна (Edgar Schein). На його думку, “кар’єрні якорі” – це ряд уявлень співробітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, що визначають вибір кар’єри. За допомогою цих “якорів” можна передбачити, який вид кар’єри виявиться для людини найбільш задовільним, оскільки люди намагаються вибрати спосіб життя відповідно до найважливіших для них цінностей. У науковій літературі та практичній діяльності на сьогодні широко використовуються адаптований опитувальник Е. Шейна (“Career Orientation Inventory”) з виявлення “якорів кар’єри”, але сутність експерименту американського вченого залишається нерозкритою у вітчизняній літературі. Наскільки нам відомо, опис експерименту Е. Шейна до сьогодні в повному обсязі не перекладався на українську або російську мову.

Мета статті – детально розглянути експеримент Е. Шейна з виявлення “якорів кар’єри”, що дасть можливість глибше зрозуміти та розвивати в подальшому теорію кар’єрних орієнтацій.

Однією з найпоширеніших теорій кар’єрних орієнтацій можна назвати комплексну теорію “якорів кар’єри” відомого американського дослідника Е. Шейна, що виділив спочатку п’ять, а потім розширив свій список до восьми основних “кар’єрних якорів”: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя і підприємництво.

Панельне дослідження 44 випускників Школи менеджменту Слоуна було розпочато Е. Шейном у 1961 р. Мета дослідження полягала у вивченні взаємодії особистих цінностей учасників дослідження і побудови їхньої кар’єри, а також визначенні механізмів їх організаційної соціалізації. Е. Шейн поставив ряд питань [4, с. 1]:

1. Яким чином і під впливом яких обставин кар’єра піддослідних буде залежати від їх організаційного досвіду?

2. Чи можуть досліджувані, володіючи певним набором цінностей, бути більш і менш соціалізованими?

3. Чи можна визначити, які фактори приведуть індивіда до кар'єри, котра буде впливати на зміну організації більше, ніж організація на індивіда?

Для відповіді на ці питання була відібрана група випускників та простежено різні періоди в їх подальшій кар'єрі. Повторне опитування та обстеження були завершені в 1973–1974 рр. Всі 44 учасники були знову залучені до дослідження та опитані за критеріями, визначеними на початку 60-х рр. ХХ ст.

Зупинимося на одному з найважливіших аспектів результату дослідження. Е. Шейном було встановлено, що кожен учасник дослідження може бути зрозумілий краще з точки зору концепції “якорів кар'єри” – сукупності мотиваційного, поведінкового, ціннісного синдромів, які спрямовують і обмежують його персональну кар'єру.

Процедура панельного дослідження. Вибір панелі. Для того, щоб уникнути упереджень щодо можливих учасників панельного дослідження, були взяті списки випускників за 1961, 1962, 1963 рр. і у випадковому порядку відібрано 15 осіб з кожного списку. При виборі були виключені певні категорії учнів [4, с. 2]:

- іноземні студенти;
- студенти, які збиралися вступити на військову службу відразу після закінчення школи;
- студенти, які збиралися в докторантуру.

Якщо було отримано відмову від передбачуваного учасника дослідження, вибір тривав до того часу, поки 15 випускників кожного року не погодились брати участь у дослідженні. Одна людина залишила дослідження в той момент, коли її неможливо було замінити. Таким чином, репрезентативна вибірка становила 44 людини. Весь описаний вище процес був завершений до моменту закінчення студентами другого року навчання своєї дворічної магістерської програми. Весінній семестр був присвячений актуальним інтерв'ю та оглядовим процедурам.

Початковий збір даних. Кожен учасник брав участь у інтерв'ю протягом двох або трьох годин. Це інтерв'ю розкрило освітню та професійну історію учасників, їхні інтереси в бізнесі та менеджменті, плани на майбутнє, амбіції і самооцінку, а також надало іншу інформацію, що стосується розгадки значень синдромів, які були дієвими в людині. Крім того, кожен учасник приділив від двох до трьох годин присвоєнню числових значень (за спеціально розробленими опитувальниками) результатам інтерв'ю для використання їх у майбутніх дослідженнях. Була здійснена спроба отримати максимально повну інформацію про кожну людину, що стосується її поглядів і цінностей щодо майбутньої кар'єри, безвідносно до конкретного рішення, де і ким він збирається працювати [4, с. 3].

Повторне інтерв'ю та повторне обстеження. Перший повторний збір даних був проведений через рік після закінчення школи. Метою дослідження стало отримання інформації про проблеми вступу на кар'єрні сходи. Будь-яких істотних змін або критичних подій у цінностях або установках, що стосуються кар'єри учасників, не спостерігалось, тому масштабний аналіз цих даних не було розпочато. Було вирішено підтримувати тісні зв'язки з учасниками панельного дослідження, щоб згодом повторно вивчити їх у більш пізній час. Приблизно через три-п'ять років кар'єри (залежно від року випуску) учасників була направлена коротка анкета про історію кар'єри, цінності і ставлення. Ці дані були проаналізовані і записані.

Навесні та влітку 1973 р. у Массачусетському технологічному інституті було проведено інтерв'ювання всіх 44 учасників. Інтерв'ю тривало від двох до

трьох годин і охоплювало питання історії кар'єри, починаючи від закінчення навчання, сприйняття учасниками сьогодення і майбутнього, зміни самооцінки, залежності між проблемами на роботі, в сім'ї та особистими проблемами, а також реакції на зворотний зв'язок відносно результатів первинного інтерв'ю. Був зроблений дуже обережний аналіз головних ціннісних значень, відображених у первинних інтерв'ю та їх змін.

Аналіз даних. Кожне інтерв'ю було записано на магнітофон та додатково ретельно зроблені нотатки про історію кар'єри, її рух, про відносини і цінності учасників. У кінці нотаток Е. Шейн зробив коротке резюме, засноване на записах. Рейтинги “якорів кар'єри”, які будуть наведені нижче, ґрунтуються на ретельному аналізі нотаток і резюме.

Розробка систематики кар'єри – концепція “якоря кар'єри”. Е. Шейн у ході дослідження дійшов такого висновку: для того, щоб розуміти, які цінності або визначальні риси або відмінності кар'єрного досвіду існують, необхідно розробити типологію або систематику кар'єрного зростання, які відобразили б важливі аспекти кар'єри.

Кар'єра, за Е. Шейном, може розглядатися як набір етапів або шлях через час, який відображає два аспекти [4, с. 5]:

- індивідуальні потреби, мотиви і прагнення щодо роботи;
- очікування суспільства: які види діяльності будуть результативними в грошовому і статусному виразах в процесі побудови кар'єри.

Іншими словами, робоча кар'єра відображає як індивідуальні, так і громадські дефініції у вигляді ряду установок, яких необхідно дотримуватися впродовж усього життя.

Крім того, можна говорити про два набори “якорів кар'єри”. З одного боку, кар'єра стоїть на “якорі” набору посадових інструкцій, організаційних нормах, правах та обов'язках людини в конкретній організації, з іншого, – на “якорі” набору потреб і мотивів, що задовольняються через роботу, яку вона виконує, і винагород, отриманих за цю роботу: гроші, престиж, організаційне членство, свобода тощо. Ці цінності відображають потреби, що лежать в основі структури особистості, які людина намагається задовольнити. Мотиваційні типології Маслоу і МакКлеланда корисні при класифікації видів потреб, покладених в основу “якорів кар'єри”. Для деяких людей це компетенції в професійній сфері; для інших це прояв визначених талантів, таких як здатність до кількісного аналізу; для третіх – пошук безпеки: зв'язати себе зі стабільним і передбачуваним майбутнім за допомогою кар'єри в певній організації. Гроші ж як мета часто маскують основні потреби, наприклад, забезпечення безпеки, свідчення соціального або професійного статусу, засіб здійснення влади або показник гарної роботи, тому класифікація “якорів кар'єри” має враховувати це.

Сорок чотири інтерв'ю виявили ряд загальних положень того, що люди принципово шукають у своїй кар'єрі. Ці загальні положення були визначені як основа “якорів кар'єри”. Такі “якірні” функції тягнуть людину назад, якщо вона відхиляється занадто далеко від того, що дійсно хоче. Це консервативна, стійка частина особистості, що генерує “якір кар'єри”. На цьому етапі дослідження Е. Шейн виявив п'ять “якорів кар'єри”: загальне керівництво (менеджмент), техніко-функціональна компетентність (професійна компетентність), безпека, творчість (підприємництво), автономія. Однак, зазначав Е. Шейн, на практиці може виявитися так, що будь-яка людина “стоїть” більше ніж на одному кар'єрному “якорі” (у п'яти випадках із сорока чотирьох) [4, с. 7]. Але для більшості респон-

дентів виявилось можливим визначити один головний “якір”, який став керівною силою в їхній кар’єрі. Були взяті до уваги будь-які заяви про те, що учасники дослідження шукали у своїй роботі, чому вони перейшли з однієї роботи на іншу або з компанії в компанію, погляди на їх нинішній рівень успіху та надії на майбутнє.

Е. Шейн дав характеристику кожній групі учасників та відзначив характерні риси, що відрізняють одну групу від іншої [4, с. 7–11].

Перша за чисельністю група – “професійна компетентність” (20 осіб). Ці учасники висловили бажання продовжувати свою роботу, від якої вони отримують задоволення, і поглиблювати свої знання в професійній сфері. Багато учасників з цієї групи зауважили, що вони порушують “етику успіху” ділового світу і відчувають певну провину через відсутність у них честолюбства. Поширеним серед них є середній рівень функціонального або технічного управління (11 осіб).

Вісім із сорока чотирьох людей потрапили до групи “загального керівництва” (“менеджменту”). Не всі з них у даний момент займають вищі рівні управління, але їх інтерв’ю вказують на те, що саме до такого рівня вони прагнуть, і що вони отримують задоволення від управлінської діяльності як такої.

Тільки чотири учасники були класифіковані як орієнтовані на безпеку. Троє з цих людей будували велику частину своєї кар’єри в межах однієї організації, один з них переїжджав часто, але це завжди було в межах однієї географічної зони і в межах одного виду робіт. Ці люди говорять про свою роботу, свою родину і про те, що вони в цілому задоволені тією географічною областю, в якій вони оселилися, і що рівень досягнутого задоволення їх.

Групу під назвою “творчість” становлять п’ять осіб. Ця група найбільш цікава тим, що містить підприємців. Четверо з цих людей є успішними засновниками підприємств, які принесли їм славу і успіх. Представлені види їх діяльності дуже різняться, але всі вони мають спільне – особистість людини активно залучена в справу, яку вона представляє. Згодом ця група була перейменована Е. Шейном у групу “підприємництво”.

До групи “автономія” були віднесені чотири консультанти, один власник малого бізнесу, один професор і один вільний письменник (7 осіб). Багато в чому ця група нагадує групу професійної компетентності, але в ній не представлені функціональні менеджери. Явна відмінність цієї групи полягає в тому, що відсутній конфлікт і переживання з приводу втрачених можливостей або бажання більшого. Всі ці люди задоволені тим, що вони роблять, і по-справжньому насолоджуються свободою. Вони відчувають, що повинні бути самостійними, мати професію, а також мати можливість зв’язати результати своєї роботи зі своїми власними зусиллями (почуття, яке вони ділять з групою “творчість”). Виявилось не легко відрізнити групу “автономія” від групи “творчість”, оскільки підприємці також користуються великою свободою й автономією. Однак відмінність полягає в тому, що група “автономія” не пов’язує себе із зароблянням грошей або будівництвом імперій, а тільки з почуттям компетентності та свободи в тому, що вони роблять.

Далі у своєму дослідженні Е. Шейн спробував виявити фонові фактори, що вплинули на формування того чи іншого “якоря кар’єри”. Очевидними факторами, пов’язаними з різними групами, є інтелектуальні здібності та ефективність.

Е. Шейном було проведено порівняння результатів тесту на інтелектуальні здібності (цей тест AT GSB – тест на вербальні та кількісні здібності – учасники

пройшли при вступі до магістратури) і середніх балів, отриманих учасниками при закінченні бакалаврату (Undergraduate Grade Point Average), а також при закінченні магістратури (Graduate Grade Point Average). Результати подано в табл. 1 [4, с. 21].

Таблиця 1

Порівняння результатів тестування

Якір кар'єри	Кількість людей	Середній бал (бакалавриат) UG GPA	Вступний тест до магістратури (всього) AT GSB	Вербальний	Кількісний	Середній бал (магістратура) GRAD GPA
Менеджмент	8	4,0	578	30	38	4,3
Професійна компетентність	20	3,9	590	34	38	4,2
Безпека	4	3,7	573	31	38	4,2
Творчість	5	3,2	543	29	36	4,0
Автономія	7	3,5	628	37	41	4,2
Середнє		3,9	587	33	38	4,2

Оскільки надзвичайно мала для статистичного порівняння, більша увага приділялася узгодженості результатів, ніж абсолютним відмінностям у випускних балах та вступних тестах до магістратури. Найвищі бали після закінчення бакалаврату мають “менеджери” і група “професійна компетентність”, тоді як група “творчість” має найнижчі оцінки. З точки зору здібностей, вимірюваних тестом AT GSB, група “автономія” показала найвищі оцінки у вербальній і кількісній сферах, тоді як група “творчість” знову показує найнижчі результати. З точки зору тестів GPA, групи схожі одна на іншу, виключаючи низьку середню оцінку групи “творчість”. Дві істотні особливості в результатах: послідовно низька продуктивність “творчої” групи і дуже високі бали за вступними тестами групи “автономія”. Цю різницю наочно подано в табл. 2. Тестові оцінки (AT GSB) показують, що це практично непересічні розподіли і всі учасники групи “автономія” (крім одного) знаходяться вище за середній бал 587, тоді як у групі “творчість” зворотна картина – всі учасники, крім одного, перебувають на рівні, нижчому за середній.

Таблиця 2

Рейтинг результатів AT GSB тесту в автономній і творчій групах

Ранг	Автономія	Творчість
1	680	–
2	670	–
3	657	–
4	615	–
5	–	611
6	607	–
7	594	–
8	576	–
9	–	551
10	–	535
11	–	526
12	–	494

Е. Шейн припустив, що підприємці, ймовірно, зрозуміли досить рано (в школі і раніше), що вони не зробили б досить добре академічну роботу, а отже, виявили більший інтерес до розробки моделей бізнесу. Їх навичками стали:

вміння керувати, вміння продавати, впливати на інших і бачити перспективні можливості справи, на відміну від більш інтелектуально орієнтованих учасників автономної групи, які шукають гарні рішення і вникають вглиб проблеми.

Групи “менеджерів”, “професійної компетенції”, “безпеки” не показали великих відмінностей одна від одної з точки зору інтелекту або ефективності.

Рівень освіти і рід занять батьків. Е. Шейн припустив, що мотиваційні синдроми учасників експерименту мають бути пов’язані з цінностями і спрямуваннями їх батьків. Первинної інформації про батьків учасників не було, але були деякі об’єктивні відомості про їх рівень освіти і рід занять. У табл. 3 наведено середню кількість років навчання в школі матерів і батьків учасників і частку тих з них, хто закінчив коледж. У нижній частині таблиці наведено питому вагу тих, хто потрапив у широкі професійні групи [4, с. 22–23].

Таблиця 3

Освіта й рід занять батьків і матерів

Якір кар’єри	Освітній рівень батьків			Освітній рівень матерів			
	Школа (середня кількість років)	Коледж (відсоток тих, хто закінчив)		Школа (середня кількість років)	Коледж (відсоток тих, хто закінчив)		
Менеджмент	13,5	50		11,9	0		
Професійна компетентність	15,4	75		13,6	40		
Безпека	12,5	0		13,5	50		
Творчість	14,8	60		14,0	40		
Автономія	13,2	50		13,3	33		
Якір кар’єри	Батьки (у відсотках)				Матері (у відсотках)		
	Бізнес, менеджмент	Фахівці	Клерки	Інші	Фахівці	Нефахівці	Домогосподарки
Менеджмент	75	12,5	0	12,5	0	12,5	87,5
Професійна компетентність	60	30	10	0	35	30	35
Безпека	100	0	0	0	50	0	50
Творчість	80	0	0	20	20	20	60
Автономія	33	50	0	16	33	0	67

Для батьків до групи “бізнес, менеджмент” увійшли малий бізнес, підприємництво, продавці; до групи “професіонали” – інженери, юристи, стоматологи; до групи “клерки” – “білі комірці”; до групи “інші” – пожежні, детективи, фермери.

Для матерів показаний відсоток домогосподарок; вчителів, соціальних працівників і тощо (професіоналів); секретарів і клерків (непрофесіоналів).

Е. Шейн відзначив кілька закономірностей. Група “менеджмент” має батьків із середнім рівнем освіти, низьким рівнем освіти матерів, високим відсотком батьків у бізнесі та менеджменті і високим відсотком матерів домогосподарок.

У групі “професійна компетентність” високий рівень освіти батьків, високий рівень освіти матерів, більш диференційована зайнятість батьків і матерів.

Група “безпека” має низький освітній рівень батьків, високий рівень освіти матерів, високий відсоток батьків, зайнятих у бізнесі і середню кількість матерів-домогосподарок. Можна припустити, що орієнтація на безпеку відображає почуття частини випускників, які одного разу вже пройшли аспірантуру, і зробили це на певному рівні управління, і, таким чином, вже піднялись вище соціальними сходами, ніж їхні батьки.

У групі “творчість” високий рівень освіти як батьків, так і матерів, і високий відсоток батьків, зайнятих у діловій та управлінській сферах. Можливо, широта інтересів цієї групи пов’язана з високим рівнем освіти обох батьків.

Група “автономія” показала середній рівень освіти обох батьків і середній рівень зайнятості матерів, але виділяється низькою часткою батьків, зайнятих у бізнесі та управлінні, і високим відсотком батьків-професіоналів. Спрямованість на автономію, можливо, вже була встановлена в цих сім’ях завдяки тому, що професіями батьків були: фермер, доцент, головний інженер компанії, власник страхового агентства і сімейного бізнесу. Тільки два останні місця – управління і бізнес, і вони обидва пов’язані з власністю, але немає жодного батька-менеджера в традиційному сенсі.

Аналізуючи дані і відзначаючи їх недостатність, Е. Шейн висловив припущення, що “якорі кар’єри” формуються в ранньому віці, у тому числі і під впливом освіти і професійної спрямованості батьків.

Релігійні уподобання. Е. Шейн підкреслює, що нечисленні дані можуть бути в цьому питанні використані тільки як навідні. У табл. 4 подано релігійні уподобання учасників інтерв’ю [4, с. 24].

Таблиця 4

Релігійні уподобання в групах кар’єрних якорів, у %

Якір кар’єри	Кількість осіб	Протестанти	Католики	Іудеї	Інші
Менеджмент	8	37,5	25	37,5	0
Професійна компетентність	20	65	20	15	0
Безпека	4	50	50	0	0
Творчість	5	80	20	0	0
Автономія	7	14	29	43	14
Кількість (осіб)	44	23	11	9	1

Як видно з табл. 4, група протестантів, як правило, орієнтована на професійну компетентність і творчість (23 особи), католики (11 осіб) практично рівномірно розподілилися за “якорями”, але більшість з них орієнтовані на безпеку. Іудеї (9 осіб) розподілилися між “якорями” “менеджмент” та “автономія”. Таким чином, Е. Шейн спробував переконатися, що інтелектуальні, соціально-економічні та релігійні чинники впливають на формування “якорів кар’єри” учасників інтерв’ю. При досить невеликій вибірці зробити це досить складно, але можна виявити тенденції і сформулювати гіпотези.

Успішність кар’єри за групами “кар’єрних якорів”. Е. Шейн зазначає, що успіх є досить складною змінною для вимірювання, через те, що він може бути визначений двояко: об’єктивно за допомогою соціальних стандартів і суб’єктивно за допомогою особистих стандартів і цілей. Для аналізу було взято один показник об’єктивного успіху – доходи учасників дослідження з розподілом за групами “кар’єрних якорів”. У табл. 5 подано середній арифметичний, середній медіанний доходи і діапазон доходів учасників за групами “якорів кар’єри” [4, с. 25].

Як і слід було очікувати, найуспішніша група в частині чистого доходу – “менеджмент”. Крім того, сходження управлінськими сходами порівнянне з громадським визначенням успіху. Для групи “творчість” ймовірно переважно будувати загальні активи, ніж витратити зароблене. Групи “професійна компетентність” і “безпека” мають середній рівень доходів, тоді як група “автономія” зна-

ходиться в кінці списку. Як показали й інші дослідження (Bailyn, et al 1973, Le Jeune 1973), особи, які залишають великі організації, щоб стати вчителями, письменниками, консультантами, жертвують при цьому вищими доходами. Однак ті консультанти та професіонали, хто заглиблюється в спеціальні сфері та вдосконалюють навички, можуть очікувати згодом різкого збільшення доходів, якщо їх таланти стануть більш відомими.

Таблиця 5

Доходи за групами “якорів кар’єри”

Якір кар’єри	Кількість людей	Середній арифметичний	Середній медіанний	Діапазон доходів
Менеджмент	8	37 000	33 500	30 000–50 000
Професійна компетентність	20	26 000	26 000	16 000–42 000
Безпека	4	23 000	24 500	18 000–25 000
Творчість	5	27 000	25 000	17 000–40 000
Автономія	7	19 000	17 000	10 000–25 000
Загалом	44	26 600	25 000	–

Висновки. У ході експерименту Е. Шейн спробував представити і пропрацювати концепцію “якорів кар’єри”, розглядаючи її як мотиваційні, поведінкові, ціннісні синдроми, які формуються досить рано в житті людей і можуть як стримувати кар’єру, так і направляти її. Учасники були класифіковані за групами “якорів кар’єри” на основі причин, за якими вони зробили її вибір, переміщалися з однієї компанії в іншу, залежно від того, що вони шукали в житті, як бачили своє майбутнє і тощо. Класифікація за групами “якорів кар’єри” була зроблена до того, як досліджувався вплив таких факторів на “якорі кар’єри”, як: інтелектуальні здібності, успішність у школі, батьківські корені, релігійні орієнтації, поточний дохід.

Аналіз показав, що концепція “якорів кар’єри” ймовірна і це дає змогу розумно класифікувати учасників експерименту. Крім того, Е. Шейн зробив висновок про те, що категорії “якорів кар’єри” певною мірою психологічно і соціально-економічно однорідні. Якщо “якорі кар’єри” виявляються як стабільні синдроми в особистості, то для організацій-роботодавців стає важливим якомога раніше визначити ці синдроми і створити можливості кар’єрного зростання, що їм відповідають. Мало хорошого в тому, щоб запропонувати роботу менеджера тому, хто в принципі не хоче керувати. Організаціям доведеться навчитися мислити більш широко про різні види внесків, які люди можуть зробити, а також розробляти кілька систем винагород, кілька шляхів розвитку кар’єри, щоб дати змогу особистості, яка працює в організації, розкритися повною мірою.

Оскільки Е. Шейн експериментальним шляхом дійшов висновку, що консервативна, стійка частина особистості генерує “якір кар’єри”, у подальшому, на нашу думку, слід приділити увагу розробці методики виявлення стійких утворень в особистості людини, що зумовлює її кар’єрну орієнтацію. Виявляти кар’єрні якорі потрібно не тільки на етапі вступу людини на трудовий шлях, а значно раніше – у період здобуття освіти у вищому навчальному закладі.

Список використаної літератури

1. Schein E.H. Problems of the First Year at Work: Report of the First Career Panel Reunion. Sloan School of Management, MIT, Working Paper No. 03-36, 1962.

2. Schein E.H. Organizational Socialization in the Early Career of Industrial Managers. Sloan School of Management, MIT, Working Paper No. 39-63, 1963.
3. Schein E.H. How to Break in the College Graduate. Harvard Business Review, 1964.
4. Schein E.H. Technical Report No. 1 Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates Organization Studies Group Sloan School of Management, M. I. T., May 1974.
5. Schein E.H. Career dynamics. Reading, Ma. : Addison-Wesley, 1978.

Стаття надійшла до редакції 13.09.2012.

Шаповалова Н.П. Эксперимент Э. Шейна с определения “якорей карьеры” как известнейшей теории карьерных ориентаций

В статье подробно рассмотрен эксперимент Э. Шейна по выявлению якорей карьеры выпускников школы менеджмента Слоуна. Определены этапы формирования понятия “якорь карьеры”, которое в дальнейшем стало одним из основных в теории карьерных ориентаций.

Ключевые слова: эксперимент, Э. Шейн, карьерные ориентации, якоря карьеры.

Shapovalova N. Henry Schein’s experiment for determination of “career anchors” as the most famous theory of career orientations

The author describes E. Shane’s experiment on detection of career anchors of Sloan School of Management graduates. The stages of forming the concept of career anchor, which later became one of the foundations of the theory of career orientations, are investigated.

Key words: experiment, E. Schein, career orientation, career anchors.