Панкратова Ирина Анатольевна
Pankratova Irina Anatolevna
Старший преподаватель кафедры организационной и прикладной психологии
Senior lecturer in organizational and applied psychology
E-Mail: ckags_student@mail.ru

Жолудева Светлана Васильевна
Zholudeva Svetlana Vasilevna
старший преподаватель кафедры организационной и прикладной психологии
Senior lecturer in organizational and applied psychology
Южный Федеральный Университет
Southern Federal University
E-Mail: zholudevasv@yandex.ru

Особенности представлений об успешной карьере у государственных гражданских служащих

Features views of a successful career in civil servants

Аннотация: В статье проанализированы особенности представлений об успешной карьере у государственных служащих на разных этапах профессионального развития. Обосновывается актуальность исследуемой проблемы.

The Abstract: The paper analyzes the features provided by the successful careers of civil servants at different stages of professional development. The actuality of the problem under investigation.

Ключевые слова: Карьера, успех, модель успешности, карьерные цели, карьерные представления.

Keywords: Career, success, a model of success, career goals, career presentation.

***

Возросший интерес к оценке карьерной успешности личности делает необходимым обращение к представлениям личности о планируемых и желательных характеристиках результатов, пути и способах профессионального и карьерного развития. Представление о собственной карьере является формой управления профессиональным будущим (Кунц Л.И., Лотова И.П., Молл Е.Г., и др.), в тоже время представления об успешной карьере - как о будущем планируемом профессиональном и карьерном пути - изучен в отечественной психологической науке относительно мало [6].

Проанализировав и сопоставив различные подходы к пониманию представлений как фундаментальной психологической категории, мы под представлениями понимаем интегральные когнитивные, локализованные в пространстве и времени, менее интенсивные, чем образы восприятия, схематические представления о параметрах желаемой ситуации, при наличии которых, по мнению субъекта, происходит преобладание положительных эмоций над отрицательными в течение длительного времени, если сохраняются главные условия этой ситуации [5].

Большое значение при изучении представлений об успешной карьере имеет изучение успешности в целом. Проблема успеха в психологии является достаточно актуальной. Тем не менее, до сих пор нет прямых и однозначных теорий, рассматривающих данный феномен в качестве центрального или основного конструкта.

Резюмируя исследования по проблеме успеха, можно определить его как положительно оцененное достижение, значимо превысившее социальные либо личностные нормативы, итог целенаправленной и эффективно организованной человеческой деятельности [1]. Такое определение позволяет объединить в рамках одного понятия и социальную, и личностную разновидности успеха. При этом социальный успех - признание результата достижением со стороны общества, личностный успех есть признание результата достижением со стороны самого индивида.

Среди многообразных видов социальной деятельности личности профессиональная занимает особое место. Именно профессиональная деятельность образует основную форму активности субъекта, ей посвящена значительная часть жизни человека. Для большинства людей именно этот вид деятельности представляет возможность удовлетворить всю гамму их потребностей, раскрыть свои способности, утвердить себя как личность, достигнуть определенного социального статуса.

Одним из важнейших, аспектов профессионального развития личности, а также её самореализации является успешная карьера, показателем успешной профессиональной деятельности часто называют успешное продвижение по должностям или успешную карьеру.

Различные аспекты понятия «карьера» есть в работах таких отечественных психологов как С.Т. Джанерьян, И.Д. Ладонов, И.П. Лотова, Н.С. Пряжников, А.М. Шевелева и др.

Наиболее современное и психологически точное толкование категории карьеры приводит И.Д. Ладанов. Он определяет карьеру не только как продвижение по должностным ступенькам, но и как процесс реализации человеком себя, своих возможностей. Высокий профессионализм выступает в качестве важной, но не единственной детерминанты успешного профессионального и личностного развития, сопряженного с эффективным карьерным продвижением [2].

В последние годы проблема карьерного роста и карьерной успешности становится одной из изучаемых и актуальных в отечественной и зарубежной психологии. Под карьерной успешностью мы понимаем, положительный результат деятельности субъекта по достижению значимых для него профессиональных целей; выступающий формой самореализации субъекта, обеспечивающий его саморазвитие и предполагающий оценку со стороны общества в форме одобрения и признания.

Наше исследование было посвящено изучению особенностей представлений об успешной карьере у государственных служащих на разных этапах профессионального становления.

Нами было проведено исследование представлений об успешной карьере у государственных гражданских служащих, находящихся на разных этапах профессионального становления. В исследовании приняло участие 73 человека, работники Администрации Матвеево-Курганского района Ростовской области. Общая выборка нами была разделена на две подгруппы («А», «Б»), критерием деления на группы послужил этап профессионального становления личности: подгруппа «А» (государственные служащие, находящие на государственной службе от 2 до 5 лет) - *этап первичной профессиональной адаптации* - 35 человек в возрасте от 22 до 35 лет; подгруппа «Б» (государственные служащие, находящие на государственной службе от 10 до 20 лет) - *этап профессионального мастерства* - 38 человека в возрасте от 35 до 50 лет.

Нами были использованы следующие методы и методики: «опросник Э. Шейна «Якоря карьеры»; анкетный опрос «Карьерные цели»; методика «Исследование представлений об успехе» О.Ю. Клочковой.

Методика Э. Шейна «Якоря карьеры» направлена на изучение карьерных ориентаций личности, касающихся организационных условий, характера деятельности, содержания карьеры, вознаграждения за свою работу и т.д.

Поскольку одной из основных функций представлений карьере является функция регуляции построения карьеры, то в представлениях об успешной карьере обязательной составляющей частью входят цель карьеры. Анкетный опрос «Карьерные цели» позволил нам изучить те цели, которые ставят перед собой респонденты в процессе прохождения карьеры.

Методика, разработанная О.Ю. Клочковой используется для определения модели успеха которой придерживается личность в своей профессиональной деятельности.

Особенности представлений об успешной карьере государственных гражданских служащих на этапе первичной профессиональной адоптации заключаются в следующем. Представления выражены в виде «американской модели» (43%). В качестве главной жизненной цели респондентов данной группы выступает достижение реального материального успеха, что подтверждено и методикой карьерные цели

«Компромиссная модель» достижения успеха, являющаяся результатом, трансформации «советской модели» в постсоветском обществе выявлена у 38% испытуемых. Для данной группы материальные цели учитываются, но не являются решающими. Достаточно высока ценность образования как средства достижения успеха.

Представления об успешной карьере выступают для человека в качестве ориентира в постановке целей. Анализ карьерных целей выявил следующие особенности. В ходе исследования в подгруппе испытуемых «А» было названо 15 карьерных целей, и которых 3 являются наиболее предпочитаемыми: «материальные цели» (28%), «самореализация» (18%) и «уважение» (11%). т.е личность осуществляя свою профессиональную деятельность и продвигаясь по карьерной лестнице будет стремиться реализовать прежде всего цели, которые направлены на нее лично, и удовлетворят ее биологические потребности. В то же время цели самореализации и уважения свидетельствуют о том, что испытуемые подгруппы «А» предают большое значение саморазвитию. Наиболее избегаемые карьерный цели: самоудовлетворение, самосовершенствование, удовлетворение работой, опыт.

Анализ опросников «Якорь карьеры» позволил выявить приоритетные карьерные ориентации государственных гражданских служащих, подгруппы «А». К доминантным карьерным ориентациям мы можем отнести 7: стабильность места работы (7,89), служение (7,43), менеджмент (7,31), вызов (6,59), автономия (6,24), предпринимательство (6,11), интеграция стилей жизни (6,05).

Наиболее часто выбираемой карьерной ориентацией является «стабильность места работы», по ней самый высокий средний балл и чаще всего в своих ответах государственные служащие на этапе первичной профессиональной адаптации выбирают именно эту карьерную ориентацию. Можно предположить, что такой «якорь карьеры» свидетельствует о желании личности иметь гарнированную занятость, социальные льготы и обеспечения после выхода на пенсию и отражает патерналистскую установку - «организация как семья». Следует отметить, что государственных служащих испытуемых подгруппы «А» с высокой вероятностью можно назвать «людьми организации», поскольку они в меньшей степени связывают себя с географическим регионом и согласны на передвижения, если этого требуют профессиональные интересы.

Таким образом, представления об успешной карьере на данном этапе профессионального становления обусловлены материальными целями и достижение этих целей во многом, по мнению респондентов, определяется стабильностью места работы.

Анализ полученных данных в ходе эмпирического исследования позволил выявит ряд особенностей представлений об успешной карьере у государственных гражданских служащих на этапе профессионального мастерства. Ведущей моделью успешной профессиональной деятельности у данной подгруппы является «советская модель» (48%), согласно которой успех достигается через овладение общественно полезной профессией.

Анализ карьерных целей выявил следующие особенности. В ходе исследования в подгруппе испытуемых «Б» было названо 14 карьерные цели, из которых 2 являются наиболее предпочитаемыми: «польза окружающим» (43%) и «материальные цели» (22%); 6 целей являются ядерными: «власть», «уважение», «успех», «самореализация», «профессионализм», «стабильность». Наименее встречающимися целями являются 6 целей: «спокойствие», «чин», «самопознание», «самосовершенствование», «благополучие семьи», «слава».

Основной карьерной целью являются: польза окружающим. Т.е. респонденты осуществляя свою профессиональную деятельность изначально планируют удовлетворить потребности окружающих их людей, чем по-видимому и обусловлен выбор профессиональной деятельности.

Наиболее избегаемые карьерный цели: спокойствие, чин, самопознание, самосовершенствование, благополучие семьи, слава, т.е. цели направленные на развитие себя как личности.

Анализ опросника «Якорь карьеры» позволил выявить приоритетные карьерные ориентации испытуемых подгруппы «Б». В блок доминантных карьерных ориентаций вошли 5 ориентаций: служение (8,31), стабильность места работы (8,26), интеграция стилей жизни (7,41), автономия (6,33), вызов (6,26).

Наиболее приемлемой карьерной ориентацией является «служение». Основными ценностями при ориентации «служение» является «работа с людьми», «служение человечеству» и т.д. На наш взгляд на то, что данная ориентация является ведущей, повлияло то, что госслужащие имеют большой опыт работы, а данная работа связана со служением обществу, таким образ многолетние служение обществу повлияло на то, что испытуемые представляют себя прежде всего как служителей. Такие люди не смогут работать в организациях враждебно настроенных к обществу.

Наименее значимыми карьерными ориентациями является «профессиональная компетентность», «стабильность места жительства» и «предпринимательство».

Таким образом, представления об успешной карьере у государственных гражданских служащих на этапе профессионального мастерства имеют социальную ориентацию и обусловлены социальными целями, что подтверждает карьерная ориентация «служение».

Подводя итог анализу представлений об успешной карьере, можно констатировать, что для государственных служащих, находящихся на первичной профессиональной адаптации, более характерной является «американская модель», основанная на принципах индивидуализма. При этом у государственных служащих, находящихся на этапе профессионального мастерства, доминирует «советская модель», основанная на коллективистических принципах. Такие различия обусловлены тем, что представители данных подвыборок принадлежат к разным поколениям.

Анализ возможных карьерных целей показал, что различия в перечисляемых карьерных целях. Очевидно, что для подгруппы «А» первичным является удовлетворение своих первичных потребностей, что соответствует «американской модели» достижения успеха.

Цели госслужащих на этапе первичной профессиональной адоптации гораздо разнообразнее, чем у госслужащих на этапе профессионального мастерства. На наш взгляд это связано с тем, что госслужащие подгруппы «Б» более целенаправленны в своей профессиональной работе и способны ставить перед собой реальные цели.

Анализ опросника «Якоря карьеры» позволил выявит ряд особенностей карьерных ориентаций государственных гражданских служащих, находящихся на разных этапах профессионального становления.

Доминирующей карьерной ориентацией для госслужащих на этапе первичной профессиональной адаптации является «стабильность места работы». Вероятно, данная ориентация связана с желанием иметь гарантированную занятость, социальные льготы и обеспечение после выхода на пенсию и отражает свойственную многим работающим патерналистскую установку - «организация как семья». Однако для госслужащих, находящихся на этапе профессионального мастерства наиболее важной карьерной ориентацией является «служение».

Выявлены существенные различия по карьерным ориентациям «предпринимательство» и «менеджмент», что обусловлено разницей идеологии двух подвыборок. Госслужащие, находящиеся на этапе первичной профессиональной адоптации относятся к «современному» поколению, ориентированному на капиталистические ценности. Наименее существенной карьерной ориентацией для всех подгрупп является ориентация на «стабильность места жительства».

Анализ данных полученных в ходе эмпирического исследования позволил выявить различия представлений об успешной карьере у государственных гражданских служащих на разных этапах профессионального становления. Результаты исследования и его эмпирический инструментарий могут быть использованы практическими психологами, преподавателями высшей школы и кадровыми работниками для выявления особенностей представлений об успешной карьере на разных этапах профессионального становления для выявления возможных трудностей возникающих при построении и прохождении карьеры, для использования в практике психологического консультирования по вопросам карьерного развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Артамошина Ю.В. Социальные представления как компоненты «обыденного мышления» // Вестник Московского Психолого-социального института. Брянск, 2007. Вып. 1. С. 4-8.

2. Литвиненко О.В. Исследование представлений о профессии в современной психологии: образ будущего профессии у студентов // Среднее профессиональное образование. 2007. № 5. С. 65-68.

3. Лотова И.П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы: дис… докт. псих. наук:19.00.13 – М., 2004. – 398 с.

4. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб: Питер, 2003. - 351с.

5. Осташкова О.А. Представление о карьере: факторы влияния / Актуальные проблемы гуманитарных и социальных исследований. Материалы региональной научной конференции молодых ученых Сибири в области гуманитарных и социальных наук. Новосибирск: Изд-во Новосибирского университета , 2006. С.43-45.

6. Титова Е.В. Влияние карьерной успешности на отношения в семье. Дисс. … канд.психол.наук. Ставрополь, 2001. 276с.