



УДК 159.9:368.08:005.966

И.П. Лотова*д-р психол. наук, зав. Центром семьи и семейной политики
Института изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования***ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ:
ЭТАПЫ И ТИПЫ РАЗВИТИЯ**

В статье дается сущностно-содержательная характеристика этапов развития профессиональной карьеры государственных служащих и критериев её успешности, детерминированных уровнем мотивации; описывается 6 типов развития профессиональной карьеры ассоциативного ряда в зависимости от таких личностных особенностей государственных служащих, как самооценка, уровень притязаний и locus контроля.

Динамичные изменения, произошедшие в России за последние десять лет, потребовали существенного повышения роли системы управления. Все более очевидной становится зависимость успешности социально-экономических преобразований, стабильности развития и функционирования общественной системы не только от оптимизации самого механизма управления, но и от повышения эффективности деятельности кадров государственного аппарата. Во многих случаях такое повышение эффективности связано с личностно-профессиональным развитием управленческих кадров, осуществляемым в процессе их кадрового роста и карьерного движения. В последние годы в отечественной печати все чаще стали появляться различные публикации по вопросам управления карьерой. Большинство из них базируются на материалах западных авторов, которые отражают практику кадрового менеджмента в области предпринимательства. В то же время проблемы карьеры в системе государственной службы привлекают внимание ученых крайне незначительно и в основном в ракурсе административного управления должностным продвижением персонала. Сегодня такой подход не может быть достаточным. Очевидна необходимость научного осмысления карьеры как сложнейшего психологического феномена в жизнедеятельности человека и организации, к сожалению, воспринимаемого на обыденном уровне до сих пор в негативном отношении. С учетом актуальности обозначенных проблем, высокой практической значимости и недостаточности их научной проработки, а также перспективных тенденций развития науки проведен цикл исследований, в рамках которых в том числе выделены и описаны основные этапы и типы развития профессиональной карьеры управленческих кадров.

Этапы развития профессиональной карьеры управленческих кадров

Первый этап профессиональной карьеры сопряжен с осознанным выбором карьеры, поиском своего места в жизни, профессиональным самоопределением и получением профессионального образования. Профессиональная карьера в данном случае выступает как эмоционально насыщенный, но слабо структурированный образ и нередко конкретизируется в «значимом другом». В этой роли могут выступать руководитель ведомства, родители, сверстники, политические деятели.

Второй этап профессиональной карьеры, связанный с вхождением в должность и профессиональной адаптацией, характеризуется установлением отношения человека к профессии. Необходимыми предпосылками являются устойчивый психический склад системы регуляции поведения, интерес к различным проявлениям жизнедеятельности, первичные трудовые ориентации, степень сформированности мотивационно-потребностной, когнитивной, эмоционально-волевой и других сфер личности, формирование ин-формационных основ моральной, социальной и профессиональной направленности.

Ведущий психологический механизм на данном этапе – это идентификация. Он характеризуется зарождением потребности в новой роли и формированием восприятия



социальной роли как образа желаемого результата, определением намерений и притязаний, а также принятием государственным служащим на себя ответственности за не предпринятый заранее исход своих действий, т.е. проявлением себя как субъекта предстоящего действия.

К.А. Абульханова-Славская рассматривает ответственность субъекта как усвоение личностью внешней необходимости и превращение ее во внутреннюю. К. Муздыбаев для операционализации понятия «ответственность» использует введенное Д. Роттером понятие о локусе контроля. При этом он отмечает, что успешности саморегуляции субъектом своей деятельности препятствуют как атрибуция ответственности за исход всех жизненных событий целиком интернальным факторам, так и приписывание ответственности только внешним условиям. Применительно к профессиональной карьере государственных служащих мы рассматриваем *интернальный локус контроля* как один из наиболее существенных личностных факторов, обеспечивающих ее успешное осуществление.

На первой стадии второго этапа идет освоение пространственно-временной структуры образа будущей профессиональной карьеры. К концу второго этапа на первый план выходят механизмы самооценивания, что связано с деперсонализацией профессиональной карьеры. Точность образа будущей карьеры нарастает в течение первых двух-трех лет профессиональной деятельности на государственной службе и достигает предельных значений по их завершению.

Третий этап профессиональной карьеры, соответствующий этапу становления в должности, характеризуется овладением ролью, формированием ролевых умений и навыков прогнозировать социальные ожидания, связанные с данной профессиональной деятельностью. Третий этап связан с целеполаганием. Человек тогда является субъектом своей карьеры, когда сам определяет для себя цель профессионального и должностного продвижения. Цель карьеры может меняться с возрастом по мере накопления профессиональных, квалификационных или личностных изменений. При этом невозможно стать субъектом карьеры раз и навсегда, и человеку приходится возрождать себя в этом качестве в каждом своем новом действии. Б.Г. Ананьев считает образование субъекта деятельности перманентным процессом, относящимся к любому возрасту человека, пока он дееспособен. Формирование целей карьеры – также постоянный процесс.

На третьем этапе развития профессиональной карьеры расширяется круг интересов и изменяется система потребностей, актуализируются мотивы достижения, возрастает потребность в самореализации и саморазвитии, повышается активность личности. Основной (внутренний) уровень мотивации на этом этапе достигается тогда, когда потребность чиновника «находит» себя в предмете, которым является сама профессиональная деятельность, профессиональная карьера. Такая «опредмеченная потребность» становится внутренним мотивом государственного служащего в его деятельности. Увеличивается опыт, повышается квалификация и компетентность, развиваются и расширяются умения и навыки, осваиваются новые алгоритмы решения профессиональных задач, повышается креативность деятельности. Развиваются сложные частные способности, личностно-деловые и профессионально важные качества, определяемые спецификой профессиональной деятельности. Повышается психологическая готовность к деятельности в различных, в том числе сложных, непрогнозируемых ситуациях. Развиваются акмеологические инварианты профессионализма.

Госслужащий становится организатором, источником многих стратегий и способов осуществления профессиональной карьеры на всем ее протяжении. Это он выбирает стратегию, субъективно наиболее привлекательную, не обязательно легкую, результативно оптимальную. На основе саморегуляции он обеспечивает определенное (в соответствии с объективными и субъективными критериями) качество выполнения про-



фессиональной деятельности (например, в соответствии с притязаниями на трудность), ставит и решает наиболее сложные профессиональные задачи, а не ограничивается текущими. Человек в той мере является субъектом своей карьеры, в какой он видит возможные варианты, альтернативы своего продвижения, самостоятельно и осознанно выбирает те или иные модели карьеры. Госслужащий ограничен рамками своего статуса, этических норм поведения и отношений, высоких стандартов деятельности и профессиональных достижений. Но как субъект не только профессиональной деятельности, но и жизни вообще госслужащий в этих жестких рамках остается свободным в реализации своего творческого потенциала и в целом стратегии своей жизни.

Четвертый этап характеризуется оцениванием государственным служащим результата профессиональной карьеры как лично значимого новообразования, детерминированного собственной активностью, т.е. проявлением себя как субъекта состоявшегося действия. Если у человека не происходит подобного осмысления и оценки профессионального и должностного продвижения, а карьера тем не менее осуществлена, то, по образному выражению А.С. Огнева, «карьера забрала его жизнь».

Типы развития профессиональной карьеры ассоциативного ряда

Результаты исследования позволили осуществить типологизацию профессиональной карьеры управленческих кадров, выделив 6 типов развития профессиональной карьеры ассоциативного ряда в зависимости от таких личностных особенностей государственных служащих, как самооценка, уровень притязаний и локус контроля.

«Скалолаз» (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Государственный служащий делает карьеру сознательно, с полной внутренней отдачей. Как правило, он профессионал своего дела, пользуется заслуженным авторитетом у коллег и руководства, проходит последовательно все ступени карьерной иерархии в организации, снизу доверху.

«Имитатор» (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Государственный служащий стремится к карьерным высотам и уверен в своих возможностях, но склонен в большей степени использовать благоприятные внешние обстоятельства. Мастер «видимостей», он предпочитает «казаться» в большей степени, чем «быть». Легко усваивает внешние признаки имиджа успешного человека и хорошо умеет их эксплуатировать. Склонен общаться с нужными и успешными в карьерном смысле сотрудниками. Умело организует работу других и может в лучшем свете представить даже незначительные успехи.

«Мастер» (высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Государственному служащему интересно осваивать новые области в своей профессии, нередко сопряженные со смежными профессиями, решать нестандартные сверхсложные профессиональные задачи. Достигнув намеченного, он может потерять интерес к этой работе. Продвижение по карьерной лестнице его мало интересует. Главное для него – это ощущение движения вперед, а не вверх. Может принять неожиданное для окружающих решение об уходе или смене профессиональной деятельности.

«Муравей» (низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля). Государственный служащий работает строго по заданию, которое должно быть конкретно и четко сформулировано. Отличается трудолюбием, работоспособностью и повышенной ответственностью. Как исполнитель очень ценен. Нуждается во внешней поддержке со стороны руководства. Для него важно не столько продвижение по иерархической лестнице, сколько признание его заслуг со стороны руководства или авторитетных для него людей.

«Вечный студент» (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Такой чиновник хочет достичь карьерных вершин, но испытывает по-



стоянную неуверенность в себе, безынициативен, с осторожностью берется за новую работу. Он склонен к обучению на курсах повышения квалификации, получению не одного образования, а при выработке индивидуальной карьерной стратегии он больше опирается на позицию руководителя или специалиста кадровой службы организации.

«Организатор» (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Такой госслужащий надеется в жизни в основном на себя, движется по карьерной лестнице, подгоняемый самолюбием, но не стремлением реализовать себя в профессиональной деятельности. Недоверие к коллегам и склонность к самоугрызению ему очень мешают. Берет на себя ответственность за все, что происходит в организации. Успешно работает в стабильной ситуации, умеет принимать управленческие решения, но доведением дел до конечного результата должны, по его мнению, заниматься подчиненные. В условиях сверхсложных, близких к экстремальным, решения принимает хаотично, порой ошибочно.

Таким образом, можно выделить *акмеологические критерии успешности профессиональной карьеры государственных служащих*, детерминированные уровнем мотивации:

1) *начальный (внешний) уровень мотивации* (потребность в карьере побуждается внешними социальными факторами (эталонами) или такими личностными мотивами, как должностные обязанности;

2) *основной (внутренний) уровень мотивации* (потребность госслужащего «находит» себя в предмете, которым является сама профессиональная деятельность и профессиональная карьера как ее результат);

3) *высший (внутренний) уровень мотивации* (потребность в самореализации за счет вовлечения своего карьерного потенциала).

Критерии успешности профессиональной карьеры госслужащих:

1) *на общественном уровне*: социальная успешность (неуспешность), востребованность (невостребованность), положительный (отрицательный) имидж;

2) *на уровне личности*: профессионализм личности, ее конкурентоспособность; статус в группе, организации; возможность самореализации и развития;

3) *на уровне результатов профессиональной деятельности*: профессионализм, владение конкретными технологиями и техниками; умение видеть не только и не столько проблему, а «проблемное поле» (причинно-следственные связи и взаимозависимости) и пути их решения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.

2. Лотова, И. П. Профессиональная карьера государственных служащих: теория, методология, практика : монография / И. П. Лотова. – М., 2008. – С. 168–175.

3. Лотова, И. П. Зарубежные теории выбора и развития карьеры / И. П. Лотова // Персонал-прогу: Новые технологии в психологии труда и управлении персоналом. – 2001. – № 2. – С. 19–40.

4. Муздыбаев, К. Психология ответственности / К. Муздыбаев. – Л. : Наука, 1983. – 240 с.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 14.10.2015

Lotova I.P. Professional Career of Administrative Staff: Stages and Types of Development

In the article the author gives in content description of the stages of development of professional career of civil servants and the criteria of his/her success, determined by the level of motivation; describes 6 types of development of professional career of an associative row depending on such personality features of civil servants, as self-appraisal, level of claims and locus of control.