УДК 159.9.072.42 DOI: 10.22394/2079-1690-2018-1-4-181-186

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И КАРЬЕРНАЯ ГОТОВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ СОЦИАЛЬНОЙ НОРМАТИВНОСТИ

Духновский Сергей Витальевич доктор психологических наук, профессор кафедры менеджмента Института менеджмента и экономики, Югорский государственный университет (628012, Россия, г. Ханты-Мансийск, ул. Чехова, 16). E-mail: dukhnovskysv@mail.ru

Аннотация

В статье с привлечением эмпирического материала, показано, что социальная нормативность как индикатор регулятивного компонента психологической надежности находит свое отражение в карьерных ориентациях, карьерной готовности, а также профессиональных задачах, решение которых является предпочтительным для личностно-профессионального развития служащего. Установлены различия в выраженности показателей карьерных ориентаций, карьерной готовности и профессиональных задач между группой нормативных и ненормативных государственных гражданских служащих. Показаны кадровые риски нормативных и ненормативных служащих. Полученные данные предлагается использовать в рамках планирования и управления карьерой государственных гражданских служащих с разным уровнем социальной нормативности, а также для построения индивидуальных планов их профессионального развития.

Ключевые слова: *социальная нормативность/ненормативность, государственный гражданский служащий, карьерные ориентации, карьерная готовность, профессиональные задачи, кадровые риски, личностное развитие, профессионализм, регуляция поведения.*

Карьера, её грамотный выбор и осуществление является неотъемлемой частью профессионального развития и саморазвития, а также, на наш взгляд, сохранения личностной гармонии, психологического и соматического здоровья государственного гражданского служащего.

Вопросы, связанные с изучением карьеры, её характеристик, видов (типов), этапов развития рассматривались в исследованиях Т.Ю. Базарова [10], Е.В. Дахно [2], С.А. Минюровой [6], Т.А. Петровой [7], Ю.В. Синягина [8], В.А. Толочека [9], В.А. Чикер, Л.Г. Почебут [11] и др.

При рассмотрении *профессиональной карьеры* мы придерживались позиции В.А. Толочека, согласно которой, под ней понимается «характеристика человека как субъекта квалифицированной деятельности, отражающую динамику и уровни изменений его профессионализма, социального статуса, социально-психологических характеристик, отражающих его взаимодействия с субъектами совместной деятельности» [9, с. 61].

Как указывает С.А. Минюрова, «сознательное планирование карьеры является одним из важнейших аспектов профессионального развития человека, а также его самореализации» [6]. В этом контексте, отметим, что карьерные ориентации в сочетании с карьерной готовностью, являются неотъемлемой частью как планирования карьеры, так и её реализации (эффективности). По мнению С.А. Минюровой, *критериями успешной карьеры,* являются: с объективной стороны – последовательность занимаемых субъектом профессиональных позиций, способствующих социальному успеху; с субъективной стороны – восприятие своей карьеры, образа профессиональной жизни и своей роли в ней, способствующее повышению удовлетворенности жизнью, переживанию благополучия [6].

В исследованиях Ю.В. Синягина [8], обнаружилось, что чем выше скорость карьерного роста, тем:

– больше проявляется склонность отказываться от жесткого следования заранее намеченному плану (в более общем виде выше гибкость в постановке целей);

– выше вера в то, что карьерные успехи зависят в первую очередь от реальных усилий человека, а не от удачного стечения обстоятельств и субъективного мнения руководства;

– выше стремление к сокращению дистанции во внутриорганизационных отношениях, что в определенной мере отражает большую склонность использовать латентные ресурсы организационной структуры при решении деловых и личных проблем;

– больше готовность к принятию поставленных руководством задач без повышенной склонности к их критическому осмыслению;

– выше склонность и способность в позитивном свете представлять результаты своей работы;

– выше способность действовать в ситуации неопределенности результата работы без каких-либо серьезных внутренних проблем;

– выше способность прислушиваться к чужому мнению;

– больше проявляется склонность добиваться намеченной цели и стремление настоять на своем.

В данном контексте считаем, что одним из факторов, определяющих особенности карьеры государственных гражданских служащих, является такой параметр регулятивного компонента психологической надежности как социальная нормативность (ненормативность) [3]. В частности, В.М. Крук

указывал на то, что «в силу человеческой природы (подверженность соблазнам, ошибкам, слабостям, болезням и др.) любой без исключения специалист является потенциальным внутренним нарушителем (осознанным или нет) и представляет внутреннюю угрозу» [5, с.103].

Применительно к нашему исследованию, под *социальной нормативностью* будем понимать развитость морально-этической регуляции поведения, чувство ответственности, добросовестность, обязательность, в том числе и в выполнении порученного дела. Тогда как *социальная ненормативность* представляет собой пренебрежение к соблюдению официально принятых социальных норм и правил поведения или профессиональной деятельности; пренебрежение интересами других людей ради собственной выгоды [3].

Основной целью нашего исследования явилось выявление и описание различий в выраженности карьерных ориентаций и карьерной готовности государственных гражданских служащих с повышенным и пониженным уровнем социальной нормативности.

Методика исследования. В обследовании приняли участие 147 государственных гражданских служащих, проходивших повышение квалификации на базе ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (Курганский филиал). Должностной статус обследованных – ведущий и главный специалист.

В качестве психодиагностических методик использовали:

● «Нормативность. Интеллект. Регуляция» (НИР), назначение которой – оценка регулятивного компонента психологической надежности сотрудника, факторами которой выступают социальная нормативность (ненормативность), интеллект (репродуктивный – креативный), регуляция поведения (рассудочная – эмоциональная) [4].

● «Якоря карьеры», разработанная Э. Шэйном и адаптированная В.А. Чикер, В.Э. Винокуровой [11]. Использовалась нами для выявления доминирующих ценностных ориентаций (якорей) в карьере государственных гражданских служащих.

● авторская Анкета, позволяющая выявить особенности «карьерной готовности», а также профессиональные задачи, решение которых в наибольшей степени предпочтительно в рамках карьерного роста государственных гражданских служащих.

Выбор методик, обусловлен следующим. Во-первых, они отвечают основной цели исследования, во-вторых, соответствуют основным психометрическим требованиям, предъявляемым к разработке психологических тестов [1].

Далее *обратимся к описанию основных эмпирических результатов исследования.* На первом этапе, вся обследованная выборка, на основании данных полученных по методике «НИР», и в частности показателей по шкале «Нормативность» была разделена на две группы, которые мы обозначили как «нормативные» и «ненормативные» государственные гражданские служащие. Укажем, что из дальнейшего описания нами были исключены служащие с экстремально низкими, высокими, а также средними показателями по шкале «нормативность» методики «НИР».

В группу ненормативных, вошли служащие показатели, которых по шкале «нормативность» находятся в диапазоне от 3 до 4 стэнов, что соответствует пониженному уровню социальной нормативности (n=27). Государственные гражданские служащие, вошедшие в данную группу характеризуются отсутствием жестких запретов на нарушение норм поведения и деятельности; нормативные ценности, правила поведения воспринимаются ими как «тяжкие оковы», а их соблюдение расценивается как «потеря свободы», поэтому проявляется желание игнорировать или нарушать их.

В группу нормативных, вошли служащие показатели которых по шкале «нормативность» находятся в диапазоне от 7 до 8 стэнов, что соответствует повышенному уровню социальной нормативности (n=77). Обследованные вошедшие в данную группу характеризуются развитостью морально-этической регуляции поведения, чувством ответственности, добросовестностью, обязательностью, стремлением к качественному выполнению поручений и дел.

Кроме того, результаты, полученные по методике «Нормативность. Интеллект. Регуляция» (НИР), позволили выявить кадровые риски присущие нормативным и ненормативным государственным гражданским служащим. В частности, установлено, что рисками нормативных госслужащих являются беспокойство и тревожность при угрозе нарушения норм, правил, договоренностей, активизация чувства неполноценности в непривычных ситуациях, трудности при работе в условиях дефицита информации, неопределенности и четких инструкций, тогда как рисками ненормативных служащих выступают свобода в нарушении запретов, придающая непредсказуемость действиям и поведению, склонность к субъективизму и недооценке обстоятельств, невнимательность к деталям и мелочам; непереносимость контроля.

Данные полученные по методике «Якоря карьеры» показали различия в выраженности карьерных ориентаций у нормативных и ненормативных государственных гражданских служащих. Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

Средние значения по шкалам методики «Якоря карьеры» в группе нормативных и ненормативных государственных гражданских служащих

Карьерные ориентации	Средние значения	
	Ненормативные ГГС	Нормативные ГГС
Профессиональная компетентность	28,9±7,3*	25,0±6,4
Менеджмент	31,4±8,1*	24,6±4,5
Автономия (независимость)	33,7±9,4*	29,8±8,7
Стабильность работы	25,1±5,5	29,0±5,1*
Стабильность места жительства	14,0±4,1	18,7±5,2*
Служение	37,8±8,7	38,5±8,3*
Вызов	31,2±7,4	30,1±8,0
Интеграция стилей жизни	37,8±8,2	36,0±7,4
Предпринимательство	31,8±8,0*	24,0±7,4

Примечание: * – различия достоверно выше на уровне *p≤0,05*, ГГС – государственные гражданские служащие.

Результаты, представленные в таблице 1, показывают следующее. Так **в группе ненормативных государственных гражданских служащих,** ведущими карьерными ориентациями являются: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), предпринимательство. Тогда как **у социально-нормативных государственных гражданских служащих** в качестве доминирующих карьерных ориентаций (якорей) установлены: стабильность работы, стабильность места жительства и служение.

Корреляционный анализ также показал наличие значимых взаимосвязей показателя по шкале нормативность (методика «НИР») с показателями по шкалам методики «Якоря карьеры». Результаты представлены в табл. 2.

Таблица 2

Матрица интеркорреляций показателей по шкалам методики «Якоря карьеры» с показателями по шкале «нормативность» методики «Нормативность. Интеллект. Регуляция» (НИР) в группе нормативных и ненормативных государственных гражданских служащих

Шкалы методики «Якоря карьеры»	Шкала «нормативность» методики «НИР»
Профессиональная компетентность	-0,55*
Менеджмент	-0,42*
Автономия (независимость)	-0,47*
Стабильность работы	0,51*
Стабильность места жительства	0,49*
Служение	0,46*
Вызов	0,33
Интеграция стилей жизни	0,25
Предпринимательство	-0,50*

Примечание: * коэффициенты корреляции на уровне *p≤0,05*

Результаты, представленные в табл. 2, показывают следующее. Показатели по шкале «нормативность» (методика НИР) имеют как прямые, так и обратные взаимосвязи с показателями по шкалам методики «Якоря карьеры». Установлено, что повышение показателей по шкале *нормативность* сопровождается повышением показателей по шкалам «стабильность работы», «стабильность места жительства» и «служение», по методике «Якоря карьеры» (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,46 до 0,51, при *p≤0,05*).

Тогда как понижение показателей по шкале *нормативность* сопровождается повышением показателей по шкалам «профессиональная компетентность», «менеджмент», «автономия» и «предпринимательство» по методике «Якоря карьеры» (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от -0,42 до -0,55, при *p≤0,05*).

Таким образом, **карьерными ориентациями социально-ненормативных государственных гражданских служащих** являются:

- *профессиональная компетентность,* предполагающая знание госслужащим свих способностей и талантов, ориентацию на достижение целей (успеха) в своей профессиональной деятельности, желание занять положение, статус, соответствующий их профессиональному мастерству, готовность к участию в принятии управленческих решений;

● *менеджмент,* проявляющийся в желании управлять различными сторонами деятельности организации, выраженность аналитических и коммуникативных навыков, психологической устойчивости и ответственности за результат своей деятельности;

● *автономия* (независимость), реализующаяся в стремлении к отказу от продвижения по карьерной лестнице рази сохранения своей независимости, в освобождении (не желании принимать) корпоративные правила и ограничения, имеющиеся в организации, в потребности все делать «по-своему»;

● *предпринимательство,* выраженное в желании создавать что-то новое, стремлении преодолевать препятствия на пути к достижению профессиональных целей, готовности к риску, реализации своих проектов, идей таким образом, чтобы это было «продолжением» самого субъекта труда.

Тогда как **карьерными ориентациями социально-нормативных служащих** выступают:

● *стабильность работы,* предполагает перекладывание служащим ответственности за свою карьеру на нанимателя (организацию), ориентацию на определенный срок службы в организации, которая при этом имеет хорошую репутацию и высокий статус;

● *стабильность места жительства,* предполагает, что служащие предпочитают стабильную работу и жизнь, создание зоны комфорта, поэтому они могут отказаться от карьерного роста, если он будет связан с риском и временными неудобствами;

● *служение,* проявляющееся в таких ценностях как «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше».

Далее, при помощи разработанной нами Анкеты, были выявлены профессиональные задачи, решение которых в наибольшей степени предпочтительно в рамках карьерного роста государственных гражданских служащих.

Установлено, что ***нормативные госслужащие*** ориентируются в рамках карьерного роста на решение профессиональных задач, обеспечивающих реализацию стратегии развития организации (94,3% респондентов) и задач, связанных с построением и организацией процесса (91,6 % респондентов). Для ***ненормативных госслужащих*** характерны задачи, связанные с работой в ситуациях неопределенности (92,4% респондентов) и задач, связанных с масштабностью принятия решений (93,7% респондентов).

В ходе исследований, на основании корреляционного анализа нами были выявлены значимые взаимосвязи показателей шкалы «нормативность» (по методике «НИР») с показателями карьерной готовности. Установлено, что такие параметры как «готовность к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии существенной подготовки и развития профессионально-психологических ресурсов» и «готовность к замещению должностей сопоставимого уровня, но иного содержательного направления» имеют прямую взаимосвязь с показателем «социальная нормативность» (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,47 до 0,49 при $p \le 0,05$). Тогда как показатели «готовность к замещению должностей значительно выше занимаемой» и «готовность к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии дополнительной краткосрочной подготовки» имею значимую корреляционную связь с показателем «социальная нормативность» (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от -0,43 до -0,46 при $p \le 0,05$).

Полученные данные доказывают наличие взаимосвязи нормативности, как показателя регулятивного компонента психологической надежности с карьерной готовностью государственных гражданских служащих. Нами также выявлены достоверные различия в *параметрах карьерной готовности* между нормативными и ненормативными государственными гражданскими служащими. Результаты представлены в табл. 3.

Таблица 3

Средние значения показателей «карьерная готовность» в группе нормативных и ненормативных государственных гражданских служащих

Показатели карьерной готовности	Средние значения	
	Норм. ГГС	Ненорм.ГГС
Готов к замещению должностей значительно выше занимаемой	3,9	6,5*
Готов к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии дополнительной краткосрочной подготовки	4,0	6,7*
Готов к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии существенной подготовки и развития профессионально-психологических ресурсов	6,9*	4,6
Готов к замещению должностей сопоставимого уровня (аналогичного моему), но иного содержательного направления	6,3*	4,2

Примечание: Норм. ГГС – нормативные государственные гражданские служащие, Ненорм. ГГС – ненормативные государственные гражданские служащие; * – различия достоверно выше на уровне $p \le 0,05$

Результаты, представленные в таблице 3, показывают наличие значимых различий в выраженности показателей карьерной готовности в группе нормативных и ненормативных государственных гражданских служащих. В частности установлено, что у ***нормативных госслужащих преобладает*** готовность к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии существенной подготовки и развития профессионально-психологических ресурсов (89,9% респондентов), а также готовность к замещению должностей сопоставимого уровня (аналогичного моему), но иного содержательного направления (96,2% респондентов). В группе ***ненормативных госслужащих*** наиболее выраженными является готовность к замещению должностей значительно выше занимаемой и готовность к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии дополнительной краткосрочной подготовки (90,0% и 92,3% респондентов соответственно).

На основании полученных эмпирических данных сделаем следующие **выводы:**

1. Социальная нормативность как индикатор регулятивного компонента психологической надежности находит свое отражение в карьерных ориентациях, карьерной готовности, а также профессиональных задачах, решение которых является предпочтительным для личностно-профессионального развития служащего. Об этом свидетельствуют установленные достоверно значимые различия в выраженности показателей карьерных ориентаций, карьерной готовности и профессиональных задачи между группой нормативных и ненормативных государственных гражданских служащих.

2. Нормативные госслужащие характеризуются готовностью к замещению должностей значительно выше занимаемой при условии существенной подготовки и развития профессионально-психологических ресурсов, а также замещению должностей сопоставимого уровня, но иного содержательного направления. Среди карьерных ориентаций ведущими являются стабильность работы, стабильность места жительства и служение. В профессиональной деятельности они ориентируются на решение задач, обеспечивающих реализацию стратегии развития организации и задач, связанных с построением, организацией процесса.

3. У ненормативных государственных гражданских служащих выражена готовность к замещению должностей значительно выше занимаемой, а также замещению должностей значительно выше занимаемой при условии дополнительной краткосрочной подготовки. Доминирующими карьерными ориентациями для них являются профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость) и предпринимательство. В профессиональной деятельности они ориентируются на решение задач, связанных с работой в ситуациях неопределенности, а также задач связанных с масштабностью принятия решений.

4. Кадровыми рисками нормативных госслужащих являются беспокойство и тревожность при угрозе нарушения норм, правил, договоренностей, активизация чувства неполноценности в непривычных ситуациях, трудности при работе в условиях дефицита информации, неопределенности и четких инструкций. Тогда как рисками ненормативных служащих выступают свобода в нарушении запретов, придающая непредсказуемость действиям и поведению, склонность к субъективизму и недооценке обстоятельств, невнимательность к деталям и мелочам; непереносимость контроля.

5. Полученные данные, правомерно использовать, в рамках планирования и управления карьерой государственных гражданских служащих с разным уровнем социальной нормативности, а также для построения индивидуальных планов их профессионального развития.

Литература

1. *Батурин Н.А.* и др. Российский стандарт тестирования персонала // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 2. С. 67–138.
2. *Дахно Е.В.* Развитие профессиональной карьеры государственного гражданского служащего в современной России // Историческая и социально-образовательная мысль. 2011. № 5 (10). С. 129-131.
3. *Духновский С.В.* Психологическая надежность и кадровая безопасность (на примере государственной гражданской и муниципальной службы): монография. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2018. – 314 с.
4. *Духновский С.В., Кофанов В.М.* Программный комплекс «Оценка психологической надежности государственных гражданских и муниципальных служащих». – М.: ФГНУ ИНИПИ РАО, ОФЭРНиО № 22361 от 13.12.2016.
5. *Крук В.М.* Актуальные проблемы обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. №1 (56). С.100-105.
6. *Минюрова С.А.* Психология саморазвития человека в профессии. – М.: компания Спутник+, 2008. – 298 с.
7. *Петрова Т.А.* Управление должностной карьерой государственных служащих // Вестник Югорского государственного университета. 2007. Выпуск 7. С. 85-89.
8. *Синягин Ю.В.* Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих // Мир психологии. 2010. №4. С. 226-240

9. *Смирнов А.В.* Кто такой неблагонадежный работник? // Актуальные вопросы психологии в области человеческого фактора: материалы второй международной научн. практ. конф. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2008. С.157-161.
10. *Толочек В.А.* Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. – 262 с.
11. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
12. *Чикер В.А., Почебут Л.Г.* Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2002. – 198 с.

***Dukhnovsky Sergey Vitalyevich*,** doctor of psychological sciences, professor of department of management of Institute of management and economy, Yugra state university (16, Chekhov St., Khanty-Mansiysk, 628012, Russian Federation). E-mail: dukhnovskysv@mail.ru

CAREER ORIENTATIONS AND CAREER READINESS OF THE CIVIL SERVANTS WITH THE DIFFERENT LEVEL OF SOCIAL NORMATIVITY

Abstract

In article with attraction of empirical material, it is shown that the social normativity as the indicator of a regulatory component of psychological reliability finds the reflection in career orientations, career readiness and also professional tasks which solution is preferable to personal and professional development of the employee. Differences in expressiveness of indicators of career orientations, career readiness and professional tasks between group of standard and substandard civil servants are established. Personnel risks of standard and substandard employees are shown. The obtained data are offered to be used, within planning and management of career of the civil servants with the different level of social normativity and also for creation of individual plans of their professional development.

Keywords: *social normativity / not normativity, civil servant, career orientations, career readiness, professional tasks, personnel risks, personal development, professionalism, regulation of behavior.*

УДК 808.5 DOI: 10.22394/2079-1690-2018-1-4-186-190

КУЛЬТУРА КОНСТРУКТИВНОГО ДИАЛОГА: ФАКТОРЫ И ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ

Павлова Людмила Григорьевна кандидат филологических наук, профессор кафедры иностранных языков и речевых коммуникаций, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: lyudyurpav@gmail.com

Кашаева Елена Юрьевна кандидат филологических наук, доцент кафедры речевой коммуникации и издательского дела Института филологии, журналистики и межкультурной коммуникации, Южный федеральный университет (344000, Россия, г. Ростов-на-Дону, Университетский пер., 93). E-mail: kashaevaeu@gmail.com

Аннотация

Статья посвящена проблемам конструктивного диалога в современных условиях. Рассматриваются основные факторы, обеспечивающие плодотворность его ведения. Подчеркивается необходимость уважительного отношения оппонентов друг к другу, их стремления к установлению контакта и взаимопонимания. Особое внимание уделяется вопросам убеждающего воздействия в процессе деловой коммуникации.

Ключевые слова: *конструктивный диалог, плюрализм мнений, речевая агрессия, манипулятивные приемы, умение слушать, «правило КПД», убеждение, убеждающее воздействие, речевое поведение.*

В Послании Президента РФ Федеральному Собранию в марте 2018 года отмечалось, что Россия утвердилась как демократическое общество, но чтобы динамично развиваться, необходимо расширять пространство свободы. Подчеркивалось, что во всех сферах жизни общества необходимо укреплять институты демократии, местного самоуправления, структуры гражданского общества, судов. Важно, чтобы наша страна была открыта миру, новым идеям и инициативам.

В связи с этим в настоящее время в публичных выступлениях, в СМИ, научной и методической литературе активно обсуждается вопрос о необходимости плодотворного взаимодействия различных социально-политических сил, представителей общественных организаций, равноправного сотрудничества с коллегами, деловыми партнерами как в нашей стране, так и за рубежом. Актуальной становится проблема культуры ведения конструктивного диалога.