УДК 159.9.072.42 DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-3-247-251

# УСТАНОВКА НА ДОЛЖНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

***Духновский Сергей Витальевич*** доктор психологических наук, профессор Гуманитарного института североведения, Югорский государственный университет (628012, Россия, г. Ханты-Мансийск, ул. Чехова, 16). E-mail: dukhnovskysv@mail.ru

***Мищенко Владимир Александрович*** доктор педагогических наук, профессор Гуманитарного института североведения, Югорский государственный университет (628012, Россия, г. Ханты-Мансийск, ул. Чехова, 16). E-mail: vam7405@mail.ru

***Аннотация***

*В статье с привлечением эмпирического материала раскрываются личностные особенности государственных гражданских служащих с разной выраженностью установки на должностное развитие. В исследовании установка рассматривается как один из атрибутов профессионального самоотношения служащих. Эмпирические данные были получены с использованием авторских психодиагностических разработок: методики «Отношение к себе как профессионалу» и опросника «Субъективная оценка классов опасности личности». Результаты показали, что у служащих с высоким уровнем установки на должностное развитие выражены «нарциссичный» и «циничный» личностные типы; у служащих с умеренно выраженной установкой преобладают характеристики «осторожно-бдительного» и «радикально-надменного» типов, тогда как у служащих с низким и пониженным уровнем установки на должностное развитие выражены «высоко-этичный» и «расчётливый» личностные типы. Установлены личностные детерминанты кадровых рисков, с разной готовностью к должностному развитию. Показано что формирование активно-позитивного отношения к себе как профессионалу с ориентацией на должностное развитие релевантного актуальному или возможному должностному статусу, а также развитие личностных качеств адекватных данной установке, и необходимых, в плане выполнения своих трудовых функций является условиями минимизирующими кадровые риски.*

***Ключевые слова:*** *личность, установка, класс опасности, отношение к себе, должностное развитие, кадровый риск, государственный гражданский служащий, личностные качества, личностные типы.*

Психологические особенности государственных гражданских служащих являются одним из важных условий, определяющих их карьерное и личностно-профессиональное развитие. Одной из таких особенностей выступает установка на должностное развитие, как атрибут профессионального самоотношения служащего. В этом контексте актуальным является вопрос о личностной детерминации готовности к должностному росту и развитию. Считаем, что личностные особенности с одной стороны являются условиями, способствующими этому, а с другой – могут быть источниками кадровых рисков, обусловленных личностно-типологическим компонентом психологической надежности служащих. Соответственно, сочетание данной установки с психологическими характеристиками служащих, образующих тот или иной их личностный тип (типы) возможно использовать для более гибкого построения профессиональной карьеры, минимизации кадровых рисков, и реализации своей уникальной траектории личностно-профессионального развития в системе государственной гражданской службы.

В научном плане, вопросы отношения к себе, в том числе и применительно к профессиональной сфере решались в исследованиях В.В. Столина [13], С.Р. Пантилеева [9], К.В. Карпинского, А.М. Колышко [7], М.Н. Дарижаповой [2], П.Е. Герасимова [1], С.В. Духновского [4] и др.; описание личностной детерминации видов карьерного развития, в том числе готовности вертикальной карьере, и, соответственно к должностному развитию рассматривалось в работах Э.Ф. Зеера, Э.Э. Сыманюк [5; 6], С.В. Духновского [3; 4], Л.М. Митиной [8], Ю.П. Поварёнкова [10], Ю.В. Синягина [11], В.А. Толочека [14], И.Б. Шебуракова, О.Н. Шебураковой [15].

В нашем исследовании под *установкой на должностное развитие,* как одного из показателей отношения к себе – профессионалу, будем понимать готовность (субъективное её ощущение) занять высокую (или более высокую) позицию в должностной иерархии; стремление реализовать себя как профессионала на карьерных должностях, обладающих высоким социальным и / или экономическим статусом.

Отмеченные выше теоретические позиции и эмпирические данные, послужили кратким обоснованием проведения психологического исследования, цель которого, выявление личностных типов и описание кадровых рисков присущих государственным гражданским служащим с разным уровнем готовности к должностному развитию, как показателю профессионального

самоотношения. При проведении исследования исходили из предположения о том, что уровень выраженности готовности к должностному развитию будет различным в зависимости от доминирующего типа (типов) личности у служащих. Соответственно оценка установки на должностное развитие, даёт возможность выявить кадровые риски государственных гражданских служащих.

**Методика исследования.** Эмпирические данные получены на базе на базе ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (Курганский филиал) и Гуманитарного института североведения ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» (г. Ханты-Мансийск). В обследовании приняли участие 137 государственных гражданских служащих, проходивших повышение квалификации в данных вузах.

Для выявления личностных особенностей государственных гражданских служащих использовали психодиагностическую методику «Субъективная оценка классов опасности личности» (СОКОЛ) [3], а для оценки выраженности установки на должностное развитие применяли опросник «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП).

**Описание основных результатов исследования**

В ходе корреляционного анализа были установлены взаимозависимости показателя «установка на должностное развитие» (по методике «ОСП») с показателями по шкалам методики «СОКОЛ». Наиболее значимые результаты, представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Матрица интеркорреляций показателей шкал методики «Субъективная оценка классов опасности личности» (методика СОКОЛ) с показателем по шкале «установка на должностное развитие» (методика ОСП)**

| Шкалы методики «СОКОЛ» | Установка на должностное развитие |
|---|---|
| Этичный | –0,31* |
| Циничный | 0,33* |
| Нарцисс | 0,38* |
| Расчетливый | –0,33 |

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

Из табл. 1 видим, что показатель «установка на должностное развитие» взаимосвязана с показателями личностных типов. В частности, с показателями «нарциссичный», «циничный», «радикально-надменный» и «осторожно-бдительный» типами личности установлены прямые корреляционные связи, тогда как с показателями «этичный», «расчетливый» типы личности – выявлены обратные взаимозависимости. Полученные результаты позволяют говорить о том, что данные личностные характеристики могут присутствовать у субъектов с готовностью к должностному развитию, которую возможно рассматривать в континууме «высокая – низкая».

Далее, нами установлено, что показатель «установка на должностное развитие», выражен на высоком и повышенном уровне у 23,1% обследованных служащих, на среднем уровне у 49,5%, и на низком и пониженном уровне у 27,3% обследованных. Используя данные, полученные по методике «Субъективная оценка классов опасности личности», результаты которой представлены в табл. 2, нами выявлены доминирующие личностные типы обследованных служащих с разным уровнем данной установки.

Таблица 2

**Средние значения по методике «Субъективная оценка классов опасности личности» (СОКОЛ) у субъектов с разным уровнем установки на должностное развитие**

| Шкалы методики «СОКОЛ» | Средние значения | | |
|---|---|---|---|
| | Повышенный и высокий | Средний | Пониженный и низкий |
| Этичный | 34,3±6,3 | 32,5±6,0 | 41,5±6,0* |
| Циничный | 41,3±5,9* | 34,0±6,5 | 33,1±6,1 |
| Нарцисс | 42,1±6,2* | 31,5±5,9 | 31,7±5,8 |
| Расчетливый | 35,2±6,7 | 35,3±6,4 | 40,7±6,4* |
| Радикально-надменный | 36,1±6,2 | 41,1±5,7* | 32,4±6,2 |
| Осторожно-бдительный | 37,6±6,9 | 46,4±6,2* | 35,7±6,7 |

Примечание: * – различия достоверно выше на уровне *p≤0,05*

Эмпирические данные, представленные в табл. 2, показывают, что в *группе субъектов с повышенным и высоким уровнем установки на должностное развитие* выражены тип личности «нарциссичный» и «циничный». Ведущими характеристиками «нарциссов» являются рассуди-

тельность, активность, энергичность, честолюбие и предприимчивость, в сочетании с желанием быть на виду и стремлением занять ведущее положение, склонностью к риску и острым ощущениям, категоричностью и упрямством. Служащим с личностным типом «циничный» свойственны подозрительность, недоверчивость, осторожность, скрытность, критичность в оценках окружающих, сочетающиеся с чувствительностью, ранимостью к замечаниям и критике в свой адрес. Обращает на себя внимание выраженное у «циников» стремление к власти, не имея при этом лидерских качеств.

*У обследованных с низким и пониженным уровнем установки на должностное развитие* выражены «этичный» и «расчётливый» личностные типы. «Этичным» субъектам присущи ответственность, обязательность, стремление к соблюдению установленных правил и договоренностей, в сочетании с чрезмерной рассудительностью, медлительностью и нерешительностью, добротой и совестливостью. Для «расчётливых» субъектов свойственно упорство, настойчивость, самоуверенность и независимость, наличие широких интеллектуальных интересов, в сочетании с замкнутостью и отгороженностью.

*Субъектам с умеренно выраженной установкой на должностное развитие* свойственны «осторожно-бдительный» и «радикально-надменный» типы личности. Ведущими характеристиками «осторожно-бдительного» типа являются осознание своих сильных и слабых сторон, хорошее владение своими способностями, активность, но в тоже время недоверчивость, зависимость (покорность перед авторитетами), тревожность и фиксированность на неудачах в сочетании с проявляемым высокомерием и соперничеством. У субъектов с «радикально-надменным» типом также имеет место хорошее понимание и владение сильными сторонами своей личности, выраженной способностью к планированию. Но в отличие от «осторожных» субъектов, это может сочетаться с безразличием к решению повседневных (рутинных) дел и вопросов, честолюбием и желанием распространять свою власть на других.

Далее используя нашу концепцию психологической надежности кадровой безопасности [3], опишем возможные личностно-типологические кадровые риски, присущие служащим с различной выраженностью установки на должностное развитие (см. табл. 3).

Таблица 3

**Соотношение «уровень установки на должностное развитие – личностный тип – кадровый риск» у государственных гражданских служащих**

| Уровень установки на должностное развитие | Доминирующий личностный тип | Кадровые риски |
|---|---|---|
| *Повышенный и высокий* | Нарцисс | манипулирование и формирование зависимости других от себя; конфликтность, обусловленная неспособностью калибровать состояние других людей, бесчувственность и эмоциональная холодность |
| | Циник | стремление к власти (с использованием различных интриг), зависть к успехам коллег; склонность жаловаться руководству «в поисках справедливости», критерием которой служат их собственные интересы и властолюбивые устремления |
| *Средний* | Острожно-бдительный | агрессивность и непомерное властолюбие со стремлением проявлять его на других |
| | Радикально-надменный | конфликтность, если на пути реализации цели возникают препятствия (субъект считает, что другие мешают этому) |
| *Пониженный и низкий* | Этичный | морализаторство (стремление направлять коллег на «путь истинный»), в сочетании с болезненной тягой к справедливости, критериями которой выступают собственные убеждения, а также проявление конфликтности возникающей в связи с нарушением их собственных интересов или интересов коллег |
| | Расчетливый | замкнутость, переживание депрессивных и субдепрессивных состояний; стремление к деструкции, которое может проявляться в пренебрежении своими профессиональными обязанностями |

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать следующие заключения. Предположение о взаимосвязи личностных особенностей с готовностью к должностному развитию, как показателю профессионального самоотношения, нашло своё эмпирическое подтверждение. Анализ личностных типов, образованных глубинно-психологическими побуждениями (в терминологии Л. Зонди [12]), показал, что ведущими для данной установки в структуре отношения госслужащих к себе как профессионалу являются «пароксизмальное» побуждение, отвечающее за морально-этическую регуляцию поведения (типы «этичный» и «циник») и побуждение «Я», отвечающего за обеспечение целостности личности (типы «расчетливый», «осторожный», «нарцисс» и «радикально-надменный»).

Соответственно, установка на должностное развитие, её выраженность, может выступать мотивационной ориентацией личности, в том числе и при выборе карьерного развития. Так, субъекты с высоким и повышенным уровнем ориентации на должностной рост с большей долей вероятности будут предпочитать вертикальную карьеру, тогда как с низким и пониженным – горизонтальную. Кроме того, установка на должностное развитие может быть обусловлена осознанием наличия или отсутствия возможности карьерного роста, стажем трудовой деятельности в организации, социально-экономическими возможностями актуального, возможного и желаемого должностного статуса, а также гендерными и возрастными особенностями субъекта труда.

Готовность занять более высокую должностную позицию, являясь показателем поведенческого компонента отношения к себе как профессионалу, определяет активность личности (совместно с уровнем притязаний и установкой на профессиональное саморазвитие). А сочетаясь с личностными типами, позволяет прогнозировать кадровые риски, обусловленные психологической надежностью государственных гражданских служащих. Минимизация кадровых рисков может идти с одной стороны, по пути формирования активно-позитивного профессионального самоотношения с установкой на должностное развитие релевантной актуальному или возможному должностному статусу. С другой – по пути развития личностных качеств адекватных данной установке, и необходимых, для выполнения своих трудовых функций.

**Литература**


1. *Герасимов П.Е.* Теоретические аспекты проблемы «самоотношения» // Ученые записки. 2010. Т. 3. Сер. Психология. Педагогика. № 4 (12). С. 80-84.
2. *Дарижапова М.Н.* Акмеологические особенности самоотношения государственных служащих. Автореф. дисс. …канд психол. наук. М., 2008. 26 с.
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.* Профессиональная мотивация государственных гражданских служащих с разным уровнем притязаний // Государственное и муниципальное управление. Учёные записки. 2020. № 1. С. 27-32.
5. *Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э.* Психология профессиональных деструкций: Учебное пособие. Академический проект, Деловая книга, 2005. 240 с.
6. *Карпинский К.В., Колышко А.М.* Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: монография. Гродно: ГрГУ, 2010. 140 с.
7. *Крук В.М.* Актуальные проблемы обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. №1 (56). С. 100-105.
8. *Митина Л.М.* Психология профессионально-карьерного развития личности. М.; СПб.: Нестор-История, 2019. 396 с.
9. *Пантилеев С.Р.* Методика исследования самоотношения. М.: Смысл, 1993. 32 с.
10. *Поварёнков Ю.П.* Уточнённая характеристика типов и видов деятельности профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 2. С. 4-26.
11. *Синягин Ю.В.* Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих // Мир психологии. 2010. №4. С. 226-240.
12. *Смирнов А.В.* Екатеринбургские лекции по экспериментальной диагностики побуждений Леопольда Зонди: учебное пособие. Екатеринбург: Университет, 2005. 256 с.
13. *Столин В.В.* Самосознание личности. М.: МГУ, 1983. 284 с.

14. *Толочек В.А.* Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. 262 с.
15. *Шебураков И.Б., Шебуракова О.Н.* Мотивация государственных гражданских служащих: необходимость системного подхода // Вестник РУДН. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2018. Т. 5. № 3. С. 295–304.

***Dukhnovsky Sergey Vitalievich***, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Humanitarian Institute, Northern Studies of Ugra State University (16, Chekhov St., Khanty-Mansiysk, 628012, Russian Federation). E-mail: dukhnovskysv@mail.ru
***Mishchenko Vladimir Alexandrovich***, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Humanitarian Institute, Northern Studies of Ugra State University (16, Chekhov St., Khanty-Mansiysk, 628012, Russian Federation). E-mail: vam7405@mail.ru

**SETTING FOR CARRIER DEVELOPMENT OF PUBLIC CIVIL SERVANTS: EMPIRICAL RESEARCH**

**Abstract**

*The article with the involvement of empirical material reveals the personal characteristics of state civil servants with different severity of the attitude to official development. In the study, the installation is considered as one of the attributes of professional self-attitude of employees. Empirical data were obtained using copyright psychodiagnostic developments: the methodology "Treating yourself as a professional" and the questionnaire "Subjective assessment of personality hazard classes." The results showed that employees with a high level of attitude to official development expressed "narcissistic" and "cynical" personal types; employees with a moderately pronounced setting are dominated by the characteristics of the "cautious" and "radical-arrogant" types, while employees with a low and reduced level of setting for official development are expressed as "high-ethical" and "calculated" personal types. Personal determinants of personnel risks have been established, with different readiness for official development. It has been shown that the formation of an active-positive attitude towards oneself as a professional with an orientation towards the official development of relevant to current or possible job status, as well as the development of personal qualities adequate for this installation, and necessary, in terms of fulfilling their labor functions, are conditions that minimize personnel risks.*

**Keywords:** *personality, establishment, hazard class, self-attitude, job development, personnel risk, civil servant, personal qualities, personality types.*

**References**

1. Gerasimov P.E. Teoreticheskie aspekty problemy «samootnosheniya» // Uchenye zapiski. 2010. T. 3. Ser. Psihologiya. Pedagogika. № 4 (12). P. 80-84.
2. Darizhapova M.N. Akmeologicheskie osobennosti samootnosheniya gosudarstvennyh sluzhashchih. Avtoref. diss. …kand psihol. nauk. M., 2008. 26 p.
3. Duhnovskij S.V. Psihologicheskaya nadezhnost' i kadrovaya bezopasnost' (na primere gosudarstvennoj grazhdanskoj i municipal'noj sluzhby): Monografiya. Kurgan: Izd-vo Kurganskogo gos. un-ta, 2018. 314 p.
4. Duhnovskij S.V. Professional'naya motivaciya gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih s raznym urovnem prityazanij // Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchyonye zapiski. 2020. № 1. P. 27-32.
5. Zeer E.F., Symanyuk E.E. Psihologiya professional'nyh destrukcij: Uchebnoe posobie. Akademicheskij proekt, Delovaya kniga, 2005. 240 p.
6. Karpinskij K.V., Kolyshko A.M. Professional'noe samootnoshenie lichnosti i metodika ego psihologicheskoj diagnostiki: monografiya. Grodno: GrGU, 2010. 140 p.
7. Kruk V.M. Aktual'nye problemy obespecheniya nadezhnosti professional'noj deyatel'nosti lichnogo sostava OVD // Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah. 2014. №1 (56). P. 100-105.
8. Mitina L.M. Psihologiya professional'no-kar'ernogo razvitiya lichnosti. M.; SPb.: Nestor-Istoriya, 2019. 396 p.
9. Pantileev S.R. Metodika issledovaniya samootnosheniya. M.: Smysl, 1993. 32 p.
10. Povaryonkov YU.P. Utochnyonnaya harakteristika tipov i vidov deyatel'nosti professionala // Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda. 2018. T. 3. № 2. P. 4-26.
11. Sinyagin YU.V. Lichnostno-professional'nye faktory uspeshnosti kar'ery sovremennyh gosudarstvennyh sluzhashchih // Mir psihologii. 2010. №4. P. 226-240.
12. Smirnov A.V. Ekaterinburgskie lekcii po eksperimental'noj diagnostiki pobuzhdenij Leopol'da Zondi: uchebnoe posobie. Ekaterinburg: Universitet, 2005. 256 p.
13. Stolin V.V. Samosoznanie lichnosti. M.: MGU, 1983. 284 p.
14. Tolochek V.A. Professional'naya kar'era kak social'no-psihologicheskij fenomen. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2017. 262 p.
15. SHeburakov I.B., SHeburakova O.N. Motivaciya gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih: neobhodimost' sistemnogo podhoda // Vestnik RUDN. Seriya: Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. 2018. T. 5. № 3. P. 295–304.