

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии

ТОМИЛИНА ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Направление подготовки 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Бизнес-психология

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой
канд.психол.наук, доцент Дубовик Е.Ю.

Е.Ю. Дубовик 25.11.2019

Руководитель магистерской программы
канд.психол.наук, доцент Горнякова М.В.

М.В. Горнякова 25.11.2019

Научный руководитель
канд.психол.наук, доцент Тодышева Т.Ю.

Т.Ю. Тодышева 25.11.2019

Дата защиты

23.12.2019

Обучающийся

Томилина Т.А.

Т.А. Томилина 25.11.2019

Оценка _____

Красноярск 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	8
1.1. Характеристика профессиональной деятельности государственных служащих	8
1.2. Сущностная характеристика карьерной компетентности государственных служащих	16
1.3. Психологическое сопровождение развития карьерной компетентности государственных служащих	27
Выводы по главе 1	46
ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	48
2.1. Паспорт проекта	48
2.2. Содержание проекта	50
2.3. Оценка результативности проекта	66
Выводы по главе 2	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	75
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	80
ПРИЛОЖЕНИЕ	84

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Изучение карьеры государственных служащих считается важнейшей государственной задачей. В настоящее время большую роль играет анализ, а также развитие карьеры государственных служащих. Изучение карьеры и карьерных целей, процесса управления карьерой персонала; факторов, способствующих успешному развитию индивидуальной карьеры, становлению и развитию личности в ходе карьерного продвижения проводятся в рамках акмеологии, психологии личности, психологии управления, экономических и социологических наук. Для того чтобы эффективно управлять карьерой, необходимо ясно понимать, как её строить и как она развивается. Это также важно для процесса психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности.

В связи с этим, динамичные изменения, прошедшие в России за последние несколько лет, потребовали существенного повышения роли государственной службы. Очевидным 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 многом, это повышение эффективно связано с личностно-профессиональным развитием государственных служащих, осуществляемым в процессе их кадрового роста и карьерного движения на должностях государственной службы.

Карьера для государственных служащих является неотъемлемой частью системы государственной службы. Эта система представляет собой комплекс организационно-правовых мер для определения порядка и оснований для назначения на государственную службу, исполнения полномочий, аттестации, назначения классных чинов, продвижения государственных служащих на горизонтальном и вертикальном положениях

иерархии, а также увольнения с государственной службы. Вместе с тем, карьера является одним из важнейших социальных механизмов. Именно поэтому от развития карьеры государственных служащих зависит и развитие самой государственной службы. В работе рассматриваются не только механизмы развития карьеры государственных служащих, а также карьерной компетентности государственных служащих, но и раскрываются задачи психологического сопровождения профессионального становления государственных служащих.

На современном этапе развития государственной службы во многих государственных органах отсутствуют универсальные методы развития и психологического сопровождения карьерной компетентности государственных служащих, поскольку отсутствует четкое понимание способов и путей развития, а также факторов, по которым она развивается.

На научно-теоретическом уровне актуальность исследования по проблеме психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности обусловлена тем, что, несмотря на множество работ, посвященных изучению карьеры, карьерной компетентности и ее развития, а также профессиональной деятельности государственных служащих как отечественных ученых (В.В. Гончаров, Н.И. Дряхлов, А.А. Деркач, В.И. Добренко, В.И. Курбатов, Н.Н. Клищ, И.П. Лотова, Е.А. Могилевкин, Н.В. Никитина, Е.А. Охотский, И.М. Слеценков, Е.В. Садон, А.И. Турчинов, В.В. Щербин и другие) так и зарубежных (Г. Хаккет, Н. Бец, М.С Доти и другие), данный вопрос остается не раскрытым.

Все вышесказанное позволяет выявить следующие противоречия.

Между современными требованиями государственной политики в области профессионального развития персонала в государственных учреждениях и недостаточным уровнем психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности.

Между теоретической и практической разработанностью проблемы карьерного развития в науке (в акмеологии, психологии, психологии управления, социологии управления и других) и недостаточной ее разработанности в системе управления персоналом в государственных учреждениях.

Между возможностью развития карьерной компетентности государственных служащих в процессе психологического сопровождения и отсутствием программы психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности.

Цель: разработать и внедрить программу психологического сопровождения как условие развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности.

Объект: карьерная компетентность государственных служащих.

Предмет: психологическое сопровождение развития карьерной компетентности государственных служащих.

Проектная идея исследования: предполагается, что оптимальному развитию карьерной компетентности государственных служащих способствует программа психологического сопровождения развития карьерной компетентности.

Задачи исследования.

1. Изучить теоретические основы карьерной компетентности государственных служащих.

2. Исследовать особенности развития карьерной компетентности государственных служащих.

3. Определить диагностический инструментарий для изучения развития карьерной компетентности государственных служащих.

4. Разработать и внедрить программу психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности.

5. Оценить результативность проведенной программы психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности.

В работе были использованы следующие методы исследования.

1. Теоретические: анализ литературы по теме исследования, анализ научно-исследовательских работ зарубежных и отечественных ученых, обобщение научной литературы по проблеме исследования.

2. Эмпирические: тестирование, статистические методы обработки материалов.

Методики.

1. Тест самооценки возможностей карьерного развития М. Эггерта.

2. Методика «Мотивация к карьере» разработана А. Ноз, Р. Ноз, Д. Баххубер, адаптирована Е.А. Могилевкиным.

3. Методика многофакторного исследования личности Б. Кэттелла (16PF), форма А.

Теоретико-методологические основы исследования.

К теоретико-методологическим основам акмеологии, так или иначе отвечающим задачам прикладных исследований карьеры, можно отнести отечественные разработки: общепсихологическую теорию деятельности (А.Н. Леонтьев, Л.С. Рубинштейн); акмеологическую парадигму изучения феноменов профессионализма (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин); концепцию формирования жизненной стратегии в рамках личностно-деятельностного подхода (К.А. Абульханова-Славская); исследования в области психологии профессиональной деятельности (Е.А. Климов, А.К. Маркова). Кроме того, следует отметить и зарубежные концепции, среди которых многоступенчатая модель профессионального развития, концепция «Карьерной зрелости» Д. Сьюпера; теория развития организационной карьеры Д. Холла.

Теоретическая и практическая значимость исследования: теоретическая значимость исследования состоит в том, что уточнены представления о

развитии карьерной компетентности государственных служащих, практическая значимость исследования состоит в том, что разработана программа психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности.

Тип работы: проектная.

Апробация и внедрение результатов проекта: основные положения проектного исследования были представлены на защитах научно-исследовательской работы. Было принято участие во всероссийских научно-практических конференциях, таких как «Бизнес и образование: территория сотрудничества» (2018), «Власть, бизнес, образование: эффективное партнерство» (2019). По теме исследования были опубликованы две статьи в научном журнале «Молодой ученый» (2019).

Структура работы: магистерская диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, содержит приложение. Магистерская диссертация иллюстрирована таблицами и графиками.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Характеристика профессиональной деятельности государственных служащих

Изучение профессиональной деятельности государственных служащих осуществляется в рамках акмеологии и психологии профессии. По мнению И. Ю. Гуртовенко, профессиональная деятельность – это социально значимая деятельность, осуществление которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных личностных качеств. В зависимости от содержания труда (предмет, цель, средства, методы и условия) выделяются виды профессиональной деятельности. Соотнесение этих видов с требованиями, предъявляемыми к человеку, образует профессии [7, с. 73–77].

Профессиональная деятельность также определяется как трудовая деятельность. Для лучшего понимания этого стоит изучить понятие профессии. В толковом словаре «Словарь русского языка» С.И. Ожегова существует множество толкований термина «профессия» (лат. *Professio* – основная профессия, специальность, от *profiteer* – заявляю свое дело), которое определяется как «основное занятие труда»; «специальность ... отдельная отрасль науки, техники, мастерства»; «сфера знаний, деятельности, труда»; «сервис как источник дохода ... качество, способ исполнения»; «Обязанность... круг действий, возложенных на кого-то и безусловных для исполнения»; «карьера... путь к успеху, видное положение в обществе, в карьерном поле, а также достижение такой позиции» [22, с. 777].

По мнению советского психолога Б.Г. Ананьева профессия рассматривается как вид специфической общественно-производственной деятельности, в любой момент, имеющий определенное историческое

содержание и определенное место в общей системе общественного производства [2, с. 45–47].

Советский и российский психолог, психофизиолог, профессор Е.А. Климов подчеркивает, что по своей социальной значимости профессия рассматривается как форма определения и ограничения сферы трудовой деятельности людей, имеющая нормативно установленные цели и предметную область, систему средств труда и способов действия, трудовые функции, предметные и социальные условия труда [13, с. 10].

В зарубежной научной литературе понимание профессии также неоднозначно. Многие авторы характеризуют профессию с точки зрения субъективно-психологического аспекта, так профессия понимается как совокупность индивидуальных черт личности. В некоторых работах, главным образом в словарях, профессия определяется как единство знаний и способности человека, проявляющихся в его объективной и духовной деятельности [46].

Государственные служащие считаются отдельной категорией работников. Их трудовая деятельность регулируется специальными законами и правовыми актами Российской Федерации, а также нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации. Основным документом, регулирующим отношения, связанные при поступлении на государственную гражданскую службу Российской Федерации, является Федеральный Закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – ФЗ № 79).

Согласно статье 2 Федерального Закона от 25.04.2005 № 53–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» [33] (далее – ФЗ № 53), который определяет правовые и организационные основы системы государственной службы Российской Федерации, в том числе системы управления государственной службой Российской Федерации, система государственной службы включает в себя:

– государственную гражданскую службу;

- военную службу;
- государственную службу иных видов [33].

Далее в работе мы будем описывать профессиональную деятельность государственных гражданских служащих (далее – государственных служащих).

В соответствии со статьей 3 ФЗ № 79 государственная гражданская служба Российской Федерации (далее также – гражданская служба) – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (далее также – должности гражданской службы) по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации [34].

К категории государственных служащих относятся те работники, профессиональная служебная деятельность которых осуществляется на должностях федеральной государственной службы или государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, и которые получают денежное содержание из бюджета Российской Федерации или ее субъектов.

Государственная служба строго иерархична и ранжирована. Вследствие этого государственные служащие находятся на должностях, распределенных на группы и категории должностей.

В свою очередь должности гражданской службы подразделяются на категории и группы.

Категории должностей гражданской службы подразделяются на следующие должности [34].

1. Руководители – должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений (далее также – подразделение), должности руководителей и заместителей

руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий [34].

2. Помощники (советники) – должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей [34].

3. Специалисты – должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий [34].

4. Обеспечивающие специалисты – должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий [34].

В соответствии со статьей 9 ФЗ № 79 группы должностей гражданской службы подразделяются на [34]:

- высшие должности гражданской службы;
- главные должности гражданской службы;
- ведущие должности гражданской службы;
- старшие должности гражданской службы;
- младшие должности гражданской службы.

Должности категорий «руководители» и «помощники (советники)» подразделяются на высшую, главную и ведущую группы должностей гражданской службы [34].

Должности категории «специалисты» подразделяются на высшую, главную, ведущую и старшую группы должностей гражданской службы [34].

Должности категории «обеспечивающие специалисты» подразделяются на главную, ведущую, старшую и младшую группы должностей гражданской службы [34].

Государственный служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность, которая осуществляется на постоянной основе и требует специальных знаний и навыков. В связи с этим ФЗ № 79 закреплены требования к уровню и виду образования, профессиональному опыту, знаниям и навыкам лиц, претендующих на замещение должностей государственной службы. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка государственных служащих направлены на повышение профессионализма и компетентности государственных служащих [34].

Квалификационные требования к должностям государственной службы включают требования к уровню профессионального образования, стажу работы на государственной службе (иных видах государственной службы) или стажу работы (стажу) по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для выполнения служебных обязанностей [34].

Квалификационные требования к знаниям и навыкам, необходимым для выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от сферы и вида профессиональной деятельности государственного служащего, в соответствии с его должностным регламентом. Должностной регламент государственного служащего может также предусматривать квалификационные требования к специальности, направлению подготовки, которые необходимы для замещения должности государственной службы.

Профессиональную деятельность государственного служащего можно охарактеризовать как комплексную многофункциональную деятельность, сочетающую в себе как исполнительную, так и управленческую

составляющую и связанную с ней инновационную направленность, все это с необходимостью для принятия нестандартных решений в контексте реформ, предъявляющих особые требования к личностным и профессиональным качествам сотрудников. Профессиональная деятельность государственных служащих, с одной стороны, зависит от объективных социально-политических, экономических условий, а с другой – от способов реализации внутренних особенности личности в новых формах и средствах управления [10, с. 156].

Первая отличительная особенность должностей государственной службы заключается в том, что круг наименований должностей государственной службы, указывающих на их функциональное назначение, четко очерчен соответствующими реестрами. Второй отличительной чертой должностей государственной службы является то, что сфера полномочий для конкретной должности, включенной в перечень должностей соответствующего вида государственной службы, ограничивается кругом обязанностей, вытекающих из полномочий государственного органа.

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в соответствии с положениями части 8 статьи 12 ФЗ № 79 разработан Перечень областей и видов профессиональной служебной деятельности государственных служащих Российской Федерации (далее – Перечень) [24], который является основой раздела «Профессионально-функциональные квалификационные требования» Справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных служащих. Его поддержание в актуальном состоянии осуществляется на системной основе.

В соответствии с Перечнем направления профессиональной служебной деятельности, в соответствии с которыми государственные служащие

исполняют должностные обязанности, представлены в 32 наименованиях.
Данные наименования приведены в таблице 1.

Таблица 1

Наименование областей профессиональной деятельности
государственных служащих

п/п	Наименование
1	2
1.	Обеспечение избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации
2.	Сопровождение парламентской деятельности
3.	Обеспечение национальной безопасности и укрепление государственной границы
4.	Внешнеполитическая, международная и внешнеэкономическая деятельность
5.	Обеспечение внутренней безопасности и правоохранительная деятельность
6.	Внешний государственный аудит (контроль)
7.	Управление в сфере юстиции
8.	Организация судопроизводства
9.	Регулирование здравоохранения и санитарно-эпидемиологического благополучия
10.	Управление в сфере культуры и национальной политики
11.	Регулирование образования, науки и молодежная политика
12.	Управление в сфере физической культуры и спорта
13.	Управление в сфере природных ресурсов, природопользование и экология
14.	Регулирование сельского хозяйства и ветеринарии
15.	Регулирование промышленности и энергетики
16.	Управление в сфере информационных технологий, связи, массовых коммуникаций и средств массовой информации
17.	Регулирование жилищно-коммунального хозяйства и строительства
18.	Регулирование транспортного комплекса
19.	Регулирование в сфере труда и социального развития
20.	Регулирование государственной гражданской и муниципальной службы
21.	Регулирование бюджетной системы

1	2
22.	Регулирование финансовой деятельности и финансовых рынков
23.	Регулирование налоговой деятельности
24.	Регулирование таможенной деятельности
25.	Регулирование экономики, деятельности хозяйствующих субъектов и предпринимательства
26.	Регулирование имущественных отношений
27.	Регулирование земельных отношений, геодезия и картография
28.	Управление в сфере государственного материального резерва
29.	Антимонопольное регулирование
30.	Государственное ценовое (тарифное) регулирование
31.	Регулирование в сфере официального статистического учета
32.	Управление в сфере архивного дела и делопроизводства

В свою очередь области профессиональной деятельности государственных служащих детализируются на виды профессиональных деятельности государственных служащих, это указывает на то общее, что имеется в деятельности ряда государственных органов, объединенных по какому-либо существенному признаку [24].

Специфика профессиональной деятельности государственных служащих заключается в том, что они выполняют работу, которая выражается в обосновании целей и направлений общественного развития. Государственные служащие занимают должности в государственных организациях, что позволяет им осуществлять государственную власть; обеспечивают условия для функционирования государственной власти и государства; обладать особым предметом труда – информацией, которая одновременно выступает средством воздействия на управляемых и одновременно обслуживаемых граждан [37].

Государственная служба как профессиональная служебная деятельность принципиально отличается от других видов профессиональной

деятельности. Отличительными особенностями государственной службы как профессиональной деятельности являются следующие.

1. Государственная служба выполняет, прежде всего, административную функцию, решает задачи государственного управления, являясь его механизмом. Управленческая функция также является основополагающей в профессиональной деятельности государственного служащего. Следовательно, управленческая деятельность государственных служащих представляет собой совокупность мероприятий, осуществляемых органами государственной власти, а также организационных форм и методов работы государственных служащих [14].

2. Государственный служащий – это не просто наемный работник, а лицо, представляющее государство, действующее от его имени и защищающее его интересы, а через него – общество [14].

3. Государственная служба и государственные служащие наделяются особым правовым статусом, подлежащим строгому государственно-правовому регулированию. Законодательство достаточно четко определяет правовые основы государственной службы и правовой статус государственных служащих, их права, обязанности, ограничения, гарантии и так далее. В отличие от других работников, государственные служащие подпадают под нормы, прежде всего, служебного права, а затем трудового права. Федеральные законы о государственной службе, служебный контракт и должностные инструкции в основном регулируют отношения государственной службы на государственной службе [34].

1.2. Сущностная характеристика карьерной компетентности государственных служащих

Современные исследования понятия карьеры и карьерной компетентности проводятся в рамках психологии управления, психологии личности, акмеологии, социологических и экономических наук. Прежде

всего, следует отметить такие направления исследований, как изучение карьерной мотивации и карьерных целей; процесса управления карьерой персонала в организации; факторов, способствующих успешному развитию индивидуальной карьеры, становлению и развитию личности в процессе карьерного роста; психологии профессиональной деятельности. Карьеру человека, в том числе государственного служащего, обычно понимают в широком и узком смысле. Далее мы рассмотрим несколько подходов к пониманию понятия «карьера».

В широком смысле карьера – это активное продвижение человека в развитии и совершенствовании его образа жизни, обеспечение стабильности в потоке общественной жизни. Она также включает в себя профессиональный рост, этапы восхождения сотрудника к профессионализму, переход с одного профессионального уровня и должности на другой [12]. В узком смысле карьера – это карьерный рост, достижение определенного служебного и социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. Карьера в данном случае – это карьерный путь, сознательно выбранный и реализуемый работником, стремление к намеченному статусу – должностному, квалификационному, социальному, – обеспечивающий профессиональное и социальное самоутверждение личности [12].

Доктор психологических наук А.К. Маркова также различает широкое и узкое понимание карьеры, но придает им несколько другое звучание. В широком смысле карьера рассматривается как «профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход с одного уровня профессионализма на другой». Во втором случае карьера рассматривается как карьерный рост, где достижение определенного социального статуса и занятие определенной должности имеют первостепенное значение [18].

Пределно сжатое определение дает С.В. Шекшня, рассматривая карьеру только как «последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации» [38, с. 149]. В свою очередь,

О.П. Филиппов трактует карьеру как «продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии» [35]. Автор выделяет критерии, определяющие характер карьеры: собственно психологические (личностные способности человека, его целеустремленность, воля); макроэкономические (преобладающий тип социально-экономических отношений); социальные факторы (объективно представленные этим обществом карьерные возможности).

По мнению Г.Б. Михайловой, понятие «карьера» в современных условиях, трактуется как движение индивида по службе в профессиональном совершенствовании, соответствующее его ценностным ориентациям, и в то же время в полной мере удовлетворяющее интересы общества [19].

Под профессиональной карьерой наряду с отечественными учеными (О.С. Анисимов, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Е.А. Климов, Р.Л. Кричевский, Н.В. Кузьмина, Е.А. Могилевкин, В.Л. Романов, Ю.В. Синягин, А.В. Филиппов и другие) Я.А. Чернышев определил карьеру как целостный процесс личностного, профессионального, должностного развития субъекта труда в профессиональной сфере, имеющий объективные показатели роста и субъективную оценку успешности, характеризующийся параметрами длительности, целевой направленности, динамичности, непрерывности, интенсивности, обусловленный множеством переменных, находящихся как вне, так и внутри сферы влияния субъекта карьерного продвижения [36, с. 221–233]. В обыденном понимании «карьера» также рассматривается людьми в связи с динамикой положения и активности личности именно в профессиональной деятельности [40, с. 22].

Карьера также является объектом исследований различных научных направлений и школ. Её изучали социологи (Н.И. Дряхлов, А.И. Кравченко, А.И. Турчинов, Е.А. Охотский, В.И. Добренков, В.В. Щербин), специалисты в области экономики, труда и менеджмента (В.В. Гончаров, В.И. Курбатов, И.М. Слеценков). Анализируя многообразие подходов и точек зрения к понятию карьеры большинство исследователей, тем не менее, объединяет

идея определения карьеры как постепенного карьерного роста, сопровождающегося изменением навыков, умений и квалификации специалиста.

В работах зарубежных исследователей термин «карьер» встречается довольно часто, расширенное определение карьеры определяет ее как «жизненный путь человека, разбитый на определенные промежутки времени, связанные с его трудовой деятельностью» [17]. Зарубежные исследователи, формулируя определение карьеры, дают в то же время свое понимание этого явления. Так К. Макдениелс [44] приходит к выводу, что карьера означает больше, чем работа или профессия – это образ жизни, который включает в себя последовательность профессиональной деятельности и различных видов деятельности в свободное время, в которые человек включен на протяжении всей жизни. Л. Хансен [43] выступает за расширенное толкование термина карьера, в ходе которого происходит череда моментов выбора в сфере образования, работы и семьи, как взаимозависимых компонентов ролевой интеграции. Н. Гисберс и И. Мур [41] предложили понимание карьеры как процесса саморазвития личности в течение жизни через интеграцию ролей, сред и событий в жизни человека.

В работах зарубежных исследователей актуально определение карьеры. Д. Сьюпер, определяет ее как последовательность событий в жизни человека: цепочку профессий и жизненных ролей, которая в своей совокупности является общей направленностью на саморазвитие, последовательность оплачиваемых и неоплачиваемых должностей, которые человек занимает, начиная с раннего подросткового возраста и до выхода на пенсию; это также жизненные роли, которые непосредственно связаны с работой напрямую – студент, работник, пенсионер; и косвенно – родитель, гражданин. Д. Сьюпер подчеркивает, что карьера человека раскрывается только по мере ее реализации, она всегда разворачивается вокруг человека и уникальна для каждого человека в отдельности. Карьера динамична и эта динамика проявляется по мере развития карьеры [45].

Американский психолог Э. Шейн [32, с. 658–675] предложил рассматривать карьеру как результат взаимодействия организации и индивида, где определением в развитии карьеры являются так называемые карьерные якоря. «Якоря карьеры» Э. Шейна определяют восприятие человеком самого себя и основных жизненных ценностей, которые исходят из предыдущего опыта и становятся относительно устойчивыми в последующей жизни индивида. К ним относятся стремление к стабильности, независимости, якорь «управления» и так далее. В 1996 году Э. Шейн добавил к этому списку новый якорь – «образ жизни», который связан со стремлением индивида к балансу между семьей и работой, как еще одно возможное проявление построения карьеры. Благодаря карьерным якорям для каждого человека, по мнению Э. Шейна, можно определить критерии успеха в карьере: через сочетание карьеры и карьерного роста человек может достичь личного успеха [32, с. 658–675]. На следующем этапе в развитии теоретического аспекта карьеры, стали взгляды Д. Холла [29], который рассматривал карьеру с точки зрения ее восприятия индивидом во время его профессионального становления в организации. Д. Холл определил 4 критерия построения успешной деловой карьеры (эффективность карьеры). Наиболее распространенным является иерархический или финансовый успех. Следующие критерии определяют личное восприятие и оценку карьеры сотрудником (карьерные установки). Остальные два других включают адаптивность карьеры и карьерную идентичность [4]. Следовательно, появление этой теории изменило восприятие карьеры, как только началось вертикальное движение по карьерной лестнице, добавив к этому ряд личных взглядов и индивидуальных отношений для развития карьеры. Фундаментальным является не только карьерный рост, но и оценка карьеры. Д. Холл подчеркивает тот факт, что при оценке успешности карьеры для индивида важны как его личное мнение, так и восприятие своей карьеры другими людьми [25]. Многообразность и сложность явления карьеры отражается и в многообразии ее видов, а также в разнообразии подходов к

выделению типологии карьеры. Для классификации видов карьеры выделяют множество различных оснований, признаков, критериев [8]. Для более глубокого анализа карьеры необходимо рассмотреть это видовое разнообразие.

Российские ученые Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров выделяют два типа карьеры.

1. Профессиональный тип. Здесь карьера характеризуется ростом знаний, умений, профессиональных компетенций. Может идти по линии специализации (углубления в области одной специальности) или транспрофессионализации (освоения других областей человеческого опыта, расширения инструментария и сфер деятельности) [31, с. 272–273].

2. Внутриорганизационный тип.

2.1. Вертикальная карьера (должностной рост).

2.2. Горизонтальная карьера (работа в разных подразделениях, но на одном уровне иерархии; выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре).

2.3. Центростремительная карьера (продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений) [31, с. 272–273].

В качестве разновидности типов самоопределения иногда выделяют модели карьерных процессов [9]. Рассмотрим данные модели. Модель «трамплин», представленная на рисунке 1.



Рисунок 1. Модель карьеры «трамплин»

Такая модель карьеры характеризуется следующими определениями: последовательная, по существующим правилам; надежная (в зависимости от усердия работника); если человек выпадает из системы, то рушится «почти все», это характерно для относительно стабильных эпох (или стабильных организаций).

Модель «лестница», представленная на рисунке 2, которая характеризуется следующим: на каждую новую ступеньку работы у человека уходит определенное время (например, пять лет) и движется дальше (часто после повышения квалификации); достигает определенного уровня и дальше, он также последовательно движется вниз (например, после того, как директор становится заместителем, начальником отдела и так далее) и обычно становится консультантом, референтом к выходу на пенсию [9].



Рисунок 2. Модель карьеры «лестница»

Модель «змея», представленная на рисунке 3, характеризующаяся следующим: обычно подходит лидеру или высококвалифицированному специалисту; сочетает в себе вертикальные и горизонтальные движения (то есть рост, как профессиональный, так и должностной). Для нее характерны быстрые перемещения после длительного пребывания на определенном уровне организационной иерархии; для человека расширяются возможности проникнуться в работу («почувствовать вкус» определенной деятельности и лучше реализовать себя в ней); расширяются также возможности повисить

свой авторитет (как отличного мастера в решении определенных вопросов) [9].

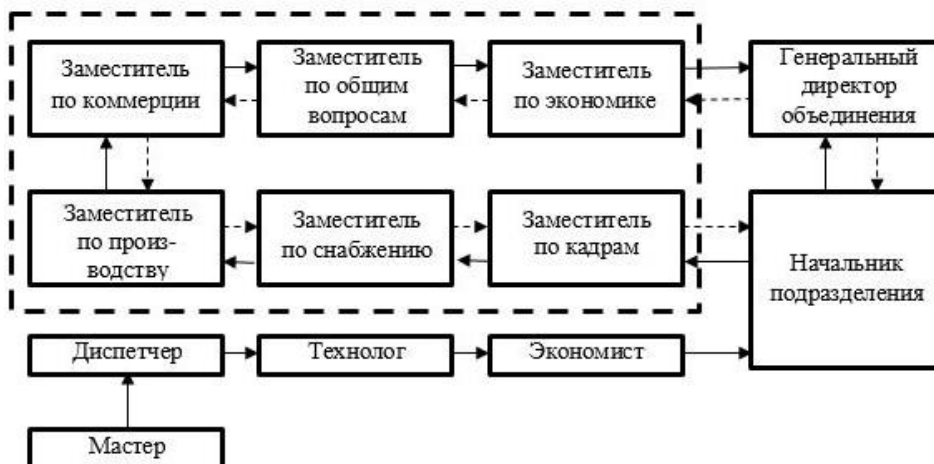


Рисунок 3. Модель карьеры «змея»

Модель «перепутье», представленная на рисунке 4, которая характеризуется следующим: по истечении определенного времени проводится оценка работника (комплексная оценка); решается вопрос о его будущих перспективах; эффективна в совместных предприятиях и фирмах, использующих трудовой договор только в форме срочного контракта [9].



Рисунок 4. Модель карьеры «перепутье»

По характеру динамики карьера делится на следующие виды.

1. Обычная карьера, определяется как профессиональное развитие с прохождением основных этапов профессиональной жизни.

2. Стабильная карьера, как прямое продвижение от профессионального роста к единственному постоянному типу работы [16].

3. Нестабильная карьера – это та, в которой после этапов проб и упрочения следуют новые пробы. Эти новые пробы могут быть вынужденными (в случае потери работы, работоспособности), добровольными (смена интересов) или быть вызванными переориентацией интересов. Новые пробы могут носить множественный характер [16].

4. Комбинированная карьера, когда короткие периоды профессиональной жизни и занятости сменяются этапами вынужденной безработицы или смены профессии, переориентации, доучивания [16].

Типологию карьеры по характеру восхождения предлагает П. Штомпки. Он представляет следующую типизацию карьерного процесса.

1. Прогрессивный тип – развитие по восходящему направлению.

2. Регрессивный тип – спады в карьерном процессе, различные по длительности (происходят при несоответствии способностей и активности человека требованиям занимаемого им статуса, структурных реорганизациях и так далее) [39].

В соответствии с различными сочетаниями самооценки, уровня притязаний и локуса контроля И.П. Лотовой описаны шесть типов карьеры государственных служащих: «скалолаз», «имитатор», «мастер», «муравей», «вечный студент», «организатор». По времени осуществления карьерного процесса она выделяет типичную, скоростную, десантную, замедленную, атипичную карьеры [16, с. 122–125].

Таким образом, карьера представляется как результат осознанной позиции и поведения человека в сфере труда, связанного с должностным или профессиональным ростом [23], поступательным движением по карьерной лестнице, изменением навыков, умений, квалификационных возможностей и размера вознаграждения, связанного с деятельностью работника [12].

Приведенные выше типы и модели карьеры также имеют отношение к развитию карьерной компетентности государственных служащих.

Понятие «карьерная компетентность» впервые появилось в трудах зарубежных психологов Г. Хакетта, Н. Беца, М.С. Доти (1985 г.), которые использовали этот термин для описания способностей, необходимых для развития академической карьеры у женщин, и обосновали необходимость формирования у женщин карьерной компетентности на всех уровнях образования в связи с социальными барьерами [41]. В своих исследованиях Г. Хакетт, Н. Бец, М.С. Доти подтвердили необходимость непрерывного развития карьерной компетентности в процессе получения образования женщинами, стремящимися к карьерному росту, несмотря на барьеры, возникающие через выявленные межличностные навыки и поведение, организаторские и коммуникативные навыки, адекватное самовосприятие, позитивное мышление и личностное развитие в профессиональной деятельности [41, с. 393–409].

В отечественной науке понятие «карьерная компетентность» в последнее десятилетие изучается в психолого-акмеологическом, педагогическом и организационно-педагогическом направлениях. Карьерная компетентность рассматривается как элемент профессиональной компетентности, характеризующий ее стремление, готовность и способность к профессиональной самореализации, сопровождающийся рефлексивным видением себя, адекватной самооценкой и определяющий целенаправленный процесс, и результат развития профессиональной карьеры. С точки зрения Е.А. Могилевкина, карьерная компетентность специалиста представлена в двух основных аспектах: как набор метаумений, позволяющий свободно оперировать знаниями и инструментами для решения карьерных задач и реализации карьерных целей, и как способность четко осознавать собственный карьерный потенциал, выстраивая карьерный путь и преодолевая все возможные препятствия и затруднения в соответствии с ним [21].

В структуре карьерной компетентности Е.А. Могилевкин выделяет следующие компоненты: мотивационный (самоэффективность, мотивация к карьере, умение решать карьерные проблемы); когнитивный (карьерное целеполагание и планирование); личностный (ответственность и адаптивность); аксиологический (характеризующий систему жизненных ценностей и карьерных ориентаций человека) [20].

Кандидат психологических наук Е.В. Садон уточняет предложенную Е.А. Могилевкиным четырехкомпонентную модель структуры карьерной компетентности, ссылаясь на динамичность развития понятия в течение жизнедеятельности человека, добавляя пятый компонент – процессуальный [26]. С учетом процессуального подхода структурная модель карьерной компетентности, основанная на процессе построения карьеры человека, а именно периодизации ее этапов, кризисах осознания ранее сформированных карьерных приоритетов и целей, а также их реализации в рамках выбранной профессиональной деятельности, дополняется процессуальным компонентом (тактика построения карьеры: фазы, этапы, периоды и темп).

Таким образом, в работе под карьерной компетентностью понимаются метаумения специалиста мастерски использовать знания и инструменты, позволяющие решать, помимо основных, нетипичные и нестандартные карьерные задачи, а также эффективно выстраивать собственную карьерную траекторию.

В диссертации доктора психологических наук И.П. Лотовой «Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы», в которой говорится, что профессиональная карьера обязательно сопровождается личностным и профессиональным развитием, и это развитие является предпосылкой для движения, были проанализированы существующие подходы к понятию карьеры и карьерной компетентности, определена сущностная характеристика профессиональной карьеры не только (и не столько) как продвижение по служебным ступеням, но и как процесс самореализации личности в условиях профессиональной деятельности. В ней

также. Высокий профессионализм выступает важной детерминантой успешного профессионального и личностного развития в сочетании с эффективным и карьерным продвижением [16, с. 122–125].

1.3. Психологическое сопровождение развития карьерной компетентности государственных служащих

Психологическое сопровождение изучается рядом отечественных авторов М.Р. Битяновой [5], Ю.В. Слюсаревым [28] и другими, вопросы психологической поддержки, развития личности, становления и самореализации рассматриваются А.Г. Асмоловым [3], А.Ф. Бондаренко [6] и другими авторами.

Изучением проблемы психологического сопровождения личностного развития занимаются также ученые педагоги и психологи, как И.А. Баева, А.А. Бодалев, И.С. Булах, Т.В. Голубева, И.В. Дубровина, Н.В. Жигинас, В.П. Зинченко, В.О. Иванова, Е.И. Казакова, З.С. Карпенко, Л.И. Мороз, С.Д. Максименко, И. Рамазан, Л.А. Регуш, В.А. Семиченко, Г.М. Соловьева, А.П. Тряпицына, Н.В. Чепелева, Т.В. Чередникова, Н.М. Швалева, Т.А. Ярая, Т.С. Яценко и другие, которые описали основные направления совершенствования духовного потенциала личности, выявили важные социально-психологические особенности развития личности и уточнили роль внешних и внутренних факторов в ее формировании. Сегодня в психологии отмечается многообразие подходов к пониманию психологического сопровождения, что находит отражение в определении его сущности, структуры, видов, направлений. Ученые выделяют такие области его применения:

– психологическая помощь личности;

– удовлетворение эмоциональных запросов, связанных с приобретением личностной идентичности в процессах межличностного, социокультурного и этнического самоопределения;

– содействие в выработке стойких ценностных и моральных норм;

– помощь в решении экзистенциальных проблем (адаптации, индивидуализации, интеграции и так далее) [6].

В настоящее время психологическое сопровождение понимается как метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора. Сопровождение – это деятельность, направленная на создание системы социально-психологических условий, способствующих успешному обучению и развитию каждого человека в конкретной среде [30].

Исследования зарубежных ученых, таких как Г. Мари, Г. Меррей, И. Харди, К. Хорни, К.Г. Юнг, позволяют отметить, что базовая система психологического сопровождения основана на таких понятиях, как самостоятельность, сочувствие, самореализация, развитие личности, адаптация к реальности, способность контролировать свою жизнь в разных обстоятельствах. Так, Г. Меррей писал, что «потребность в психологической поддержке является важнейшей потребностью человека, которая предусматривает сочувственную помощь близкому, защиту и заботу о нем» [3].

Раскрыв основные понятия, используемые в нашей работе, мы переходим следующему этапу исследования. Он заключался в выявлении уровня развития карьерной компетентности государственных служащих. С целью выявления актуального уровня развития карьерной компетентности у государственных служащих нами было проведено предпроектное исследование.

Исследование проводилось на базе органа исполнительной власти. В нем принимало участие 40 государственных служащих в возрасте от 23 до 57 лет, имеющих стаж государственной службы:

- до 1 года – 11 человек;
- от 1 года до 5 лет – 16 человек;
- от 5 лет до 10 лет – 6 человек;
- от 10 лет до 15 лет – 4 человека;
- от 15 лет и более – 3 человека.

Процесс психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих очень сложен. Он предполагает использование различных методов, приемов и средств. Для комплексного изучения уровня развития карьерной компетентности государственных служащих использовались следующие диагностические методы исследования.

1. Для исследования самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих, которая необходима для развития профессиональной карьеры и построения оптимального карьерного пути, использовался тест М. Эггерта.

2. Для исследования мотивации к построению карьеры государственных служащих использовалась методика «Мотивация к карьере» разработана А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, адаптирована Е.А. Могилевкиным.

3. Для исследования особенностей характера, склонностей и интересов личности государственных служащих использовалась методика многофакторного исследования личности Б. Кеттелла (16PF), форма А.

Ниже приводится описание диагностических методов исследования.

Тест М. Эггерта позволяет оценить, насколько государственные служащие готовы достичь больших личных успехов в жизни, сделать блестящую карьеру. Тест рассчитан на глубокое, осмысленное размышление и требует сложных развернутых ответов на вопросы. Тест содержит 65 вопросов по различным аспектам карьеры. Работа с тестом требует

глубокого, содержательного осмысления и сложного подробного ответа самому себе, желательно в письменной форме. На вопросы теста нужно отвечать только «ДА» или «НЕТ». Эти вопросы являются критериями успешной карьеры. Обработка и интерпретация результатов происходит с помощью ключа, представленного в Приложении А.

В соответствии с методикой, разработанной А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер в адаптации Е.А. Могилёвкина, мотивация к карьере у респондентов содержит три ключевых компонента – карьерную интуицию, карьерную причастность, карьерную устойчивость. Перечисленные показатели авторы опросника рассматривают как базовые регуляторы профессионального и должностного продвижения.

Методика состоит из 20 утверждений. Респондентам предлагается определить, в какой степени они согласны с утверждениями, используя шкалы от 1 до 5, где «1» означает «очень мало» или «очень редко», а «5» означает «очень много» или «часто». Обработка результатов происходит следующим образом. Алгебраическая сумма баллов за высказывания от 1 до 6 определяет уровень такого аспекта карьерной мотивации, как карьерная интуиция. Алгебраическая сумма баллов за высказывания от 7 до 13 определяет уровень развития такого аспекта карьерной мотивации, как карьерная причастность. Алгебраическая сумма баллов за высказывания от 8 до 20 определяет уровень развития такого аспекта карьерной мотивации, как карьерная устойчивость. Обработка и интерпретация результатов происходит с помощью ключа, представленного в Приложении Б [20].

Методика многофакторного исследования личности Б. Кеттелла (16PF), форма А – это одна из многофакторных методик, созданная в рамках объективного экспериментального подхода к исследованию личности. Согласно теории личностных черт Б. Кеттелла, личность описывается как состоящая из стабильных, устойчивых, взаимосвязанных элементов (свойств, черт), определяющих ее внутреннюю сущность и поведение. Различия в поведении людей объясняется различиями в выраженности личностных черт.

Тест Б. Кеттелла содержит 187 вопросов, на которые предлагается ответить обследуемым (взрослым людям с образованием не ниже 8–9 классов). Испытуемым предлагают занести в регистрационный бланк один из вариантов ответа на вопрос. Вопросы теста носят проективный характер и отражают часто встречающиеся жизненные ситуации. В тесте оцениваются и измеряются устойчивые во времени характеристики личности, которые Б. Кеттелл назвал конституционными факторами. Каждый фактор Б. Кеттелла дает значение характеристики оцениваемого человека в особых единицах измерения, которые называются стенами. Значения изменяются от 1 до 10. Поскольку измеряемые качества противоположны, то оценке 5 соответствует величина, которая свидетельствует об одинаковой степени выраженности характеристики или ее противоположных значений у человека. Значению 1 соответствует максимальная величина характеристики, которая чаще интерпретируется как отрицательная, а значению 10 – как положительная. Обработка полученных данных производится с помощью ключа. Совпадение ответов обследуемого с «ключом» оценивается в два балла для ответов «а» и «с», совпадение ответа «b» – в один балл. Сумма баллов по каждой выделенной группе вопросов дает в результате значение фактора. Исключением является фактор «В» – здесь любое совпадение ответа с «ключом» дает 1 балл. Полученное значение каждого фактора переводится в стены (стандартные единицы) с помощью приведенных таблиц. Стены распределяются по биполярной шкале с крайними значениями в 1 и 10 баллов. Соответственно, первой половине шкалы (от 1 до 5,5) присваивается знак «-», второй половине (от 5,5 до 10) знак «+». Из имеющихся показателей по всем 16 факторам строится так называемый «профиль личности». Кроме первоначальных 16 факторов, можно выделить четыре фактора второго порядка [11, с. 55– 81, с. 96–97].

Охарактеризуем результаты предпроектного исследования.

На этапе предпроектного исследования проводилась дифференциация групп по уровню развития карьерной компетентности

государственных служащих. Вопросы, содержащиеся в тесте М. Эггерта, позволили определить критерии успешной карьеры государственных служащих. В выборке из 40 государственных служащих были выделены 3 группы. Полученные результаты по группам представлены на рисунке 5.

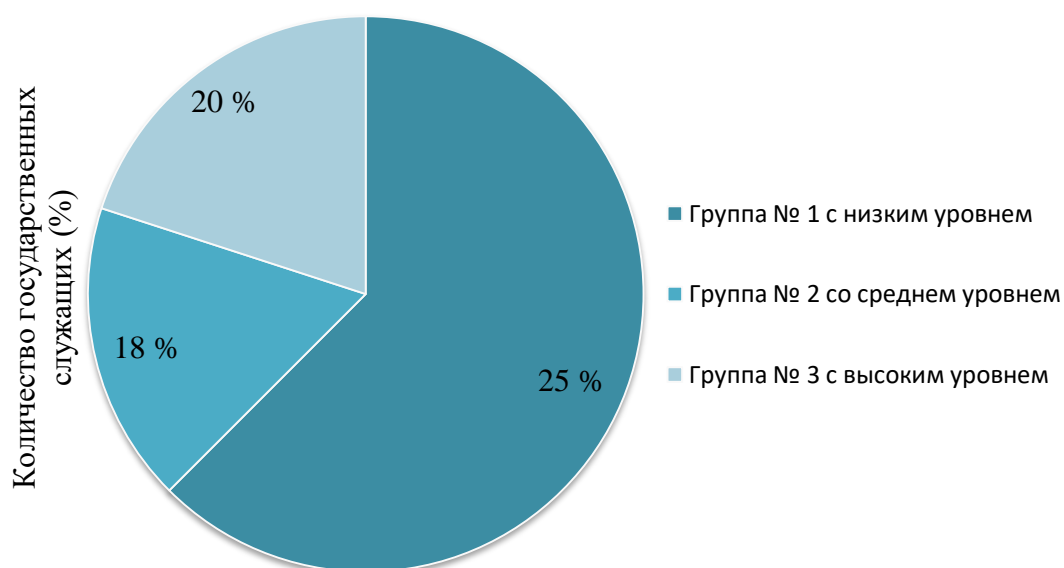


Рисунок 5. Уровень самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих

Группа № 1 с низким уровнем самооценки возможностей карьерного развития. В нее вошли 9 государственных служащих, имеющих стаж государственной службы до 1 года, 12 государственных служащих имеющих стаж работы от 1 года до 5 лет, 4 государственных служащих имеющих стаж государственной службы от 5 лет до 10 лет.

Группа № 2 со средним уровнем самооценки возможностей карьерного развития. В нее вошли 2 государственных служащих, имеющих стаж государственной службы до 1 года; 3 государственных служащих, имеющих стаж работы от 1 года до 5 лет; 1 государственный служащий, имеющий стаж государственной службы от 5 лет до 10 лет; 1 государственный служащий, имеющий стаж государственной службы от 10 лет до 15 лет.

Группа № 3 с высоким уровнем самооценки возможностей карьерного развития. В нее вошли 1 государственный служащий, имеющий стаж работы

от 1 года до 5 лет; 1 государственный служащий, имеющий стаж государственной службы от 5 лет до 10 лет; 3 государственных служащих, имеющих стаж государственной службы от 10 лет до 15 лет, 3 государственных служащих, имеющих стаж государственной службы от 15 лет и более.

Испытуемые по группе № 1 ответили «ДА» менее чем на 80 % вопросов, Приведенные результаты свидетельствуют о значительных проблемах государственных служащих в понимании основных слагаемых успеха. Испытуемые в группе № 2 ответили «ДА» от 80 % до 89 %. Данные показатели говорят о хорошем, но не наилучшем результате. У данной группы есть шансы сделать блестящую карьеру, если государственные служащие будут знать ответы на те вопросы, на которые пока затрудняются ответить. Испытуемые группы № 3 ответили «ДА» более, чем на 90 % вопросов. У данной группы есть все шансы сделать блестящую карьеру.

В соответствии с методикой, разработанной А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер в адаптации Е.А. Могилёвкина анализ результатов исследования по компоненту карьерная интуиция определил насколько у государственных служащих реалистичные ожидания их карьеры, насколько велики их знания, касающиеся слабых и сильных сторон. Низкий уровень развития карьерной интуиции был определен у 6 государственных служащих, результаты 23 государственных служащих показали средний уровень развития карьерной интуиции, в то время как, у 11 государственных служащих выявился высокий уровень развития карьерной интуиции. Полученные результаты представлены на рисунке 6.

В группе государственных служащих, имеющих низкий уровень развития карьерной интуиции, 16 % составило число государственных служащих, имеющих стаж государственной службы до 1 года; 50 % составили государственные служащие имеющие стаж государственной службы от 1 года до 5 лет; а 34 % – от 5 лет до 10 лет.

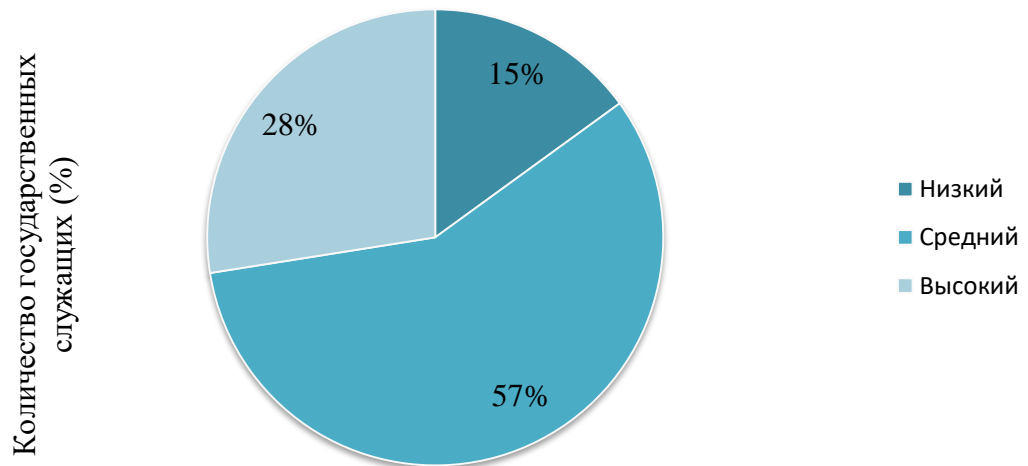


Рисунок 6. Уровень развития карьерной интуиции государственных служащих

Средний уровень развития карьерной интуиции определился у 22 % государственных служащих, имеющих стаж государственной службы до 1 года, в то время как, средний уровень развития карьерной интуиции государственных служащих, имеющих стаж государственной службы от 1 года до 5 лет составил 43 %. Результаты государственных служащих, имеющих стаж государственной службы от 5 лет до 10 лет составили 22 % от общего числа государственных служащих, имеющих аналогичный уровень развития карьерной интуиции, от 20 лет до 15 лет – 9 %, от 15 лет и более – 4 %.

Высокий уровень развития карьерной интуиции у государственных служащих, имеющих стаж государственной службы до 1 года равен 9 %, от 1 года до 5 лет – 19 %, от 5 лет до 10 лет – 36 %, от 10 лет до 15 лет – 9 %, от 15 лет и более – 27 %.

По компоненту карьерная причастность определилась степень вовлечённости государственных служащих в поиск возможностей для продвижения и получения признания, а также способность от деятельности не связанной с работой для достижения цели государственного органа.

Низкий уровень развития карьерной причастности был определен у 7 государственных служащих, средний уровень карьерной причастности показали результаты 11 государственных гражданских служащих, в то время как результаты 22 государственных служащих показали высокий уровень развития карьерной причастности. Полученные результаты представлены на рисунке 7.

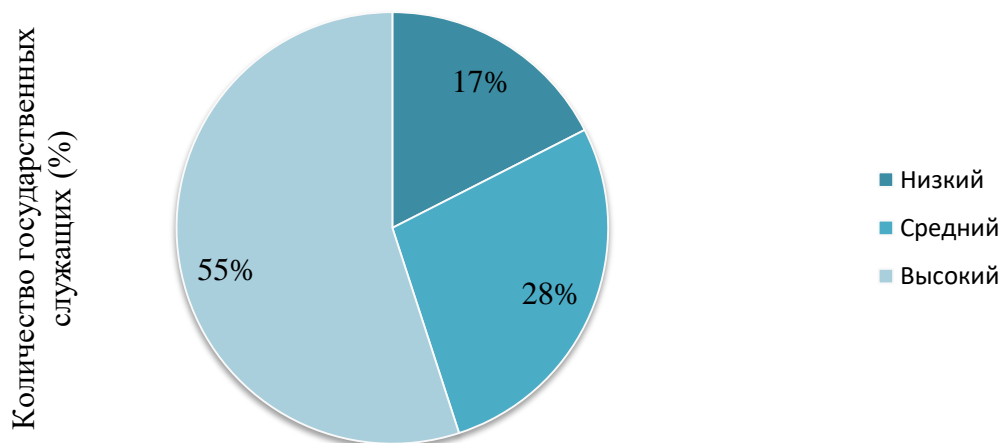


Рисунок 7. Уровень развития карьерной причастности государственных служащих

По уровню развития карьерной причастности и соотношения стажа государственной службы определились следующие показатели.

Низкий уровень:

- по стажу государственной службы до 1 года – 72 %;
- по стажу государственной службы от 1 года до 5 лет – 14 %;
- по стажу государственной службы от 5 лет до 10 лет – 14 %.

Средний уровень:

- по стажу государственной службы до 1 года – 27 %;
- по стажу государственной службы от 1 года до 5 лет – 9 %;
- по стажу государственной службы от 5 лет до 10 лет – 9 %;
- по стажу государственной службы от 10 лет до 15 лет – 18 %;
- по стажу государственной службы от 15 лет и более – 37 %;

Высокий уровень:

- по стажу государственной службы до 1 года – 9 %;
- по стажу государственной службы от 1 года до 5 лет – 14 %;
- по стажу государственной службы от 5 лет до 10 лет – 14 %;
- по стажу государственной службы от 10 лет до 15 лет – 22 %;
- по стажу государственной службы от 15 лет и более – 41%.

Анализ результатов исследования по компоненту карьерная устойчивость определил способность государственных служащих адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам и справляться с негативными ситуациями; а также способность структурировать проблемы, желание сохранить высокий уровень эффективности и качества работы в ситуациях давления со стороны, недостатка ресурсов, ограниченного количества времени для выполнения конкретного задания.

Низкий уровень развития карьерной устойчивости был определен у 13 государственных служащих, результаты 20 государственных служащих показали средний уровень развития карьерной интуиции, в то время как, у 7 государственных служащих выявился высокий уровень развития карьерной интуиции, представленных на рисунке 8. По уровню развития карьерной устойчивости и соотношения стажа государственной службы определились следующие показатели.

Низкий уровень:

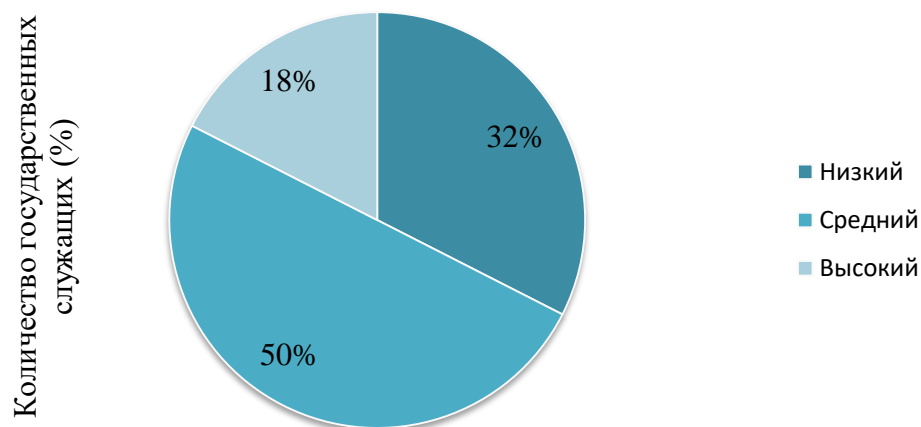
- по стажу государственной службы до 1 года – 54 %;
- по стажу государственной службы от 1 года до 5 лет – 23 %;
- по стажу государственной службы от 5 лет до 10 лет – 23 %.

Средний уровень:

- по стажу государственной службы до 1 года – 5 %;
- по стажу государственной службы от 1 года до 5 лет – 15 %;
- по стажу государственной службы от 5 лет до 10 лет – 15 %;
- по стажу государственной службы от 10 лет до 15 лет – 20 %;
- по стажу государственной службы от 15 лет и более – 45 %.

Высокий уровень:

- по стажу государственной службы от 5 лет до 10 лет – 14 %;
- по стажу государственной службы от 10 лет до 15 лет – 29 %;
- по стажу государственной службы от 15 лет и более – 57 %.



Рисунке 8. Уровень развития карьерной устойчивости государственных служащих

Анализируя полученные результаты, в частности, результаты опроса, проведенного среди государственных служащих, которые не имеют должного опыта государственной службы (в группах до 1 года и от 1 года до 5 лет) и, в частности, построения карьеры, можно сказать, что большинство респондентов еще не сталкивались с реальными трудностями на пути становления их как специалиста и не знают «изнутри» всех тонкостей и аспектов карьеры. Можно предположить, что их карьерная мотивация представляет собой лишь приблизительную картину профессиональной деятельности, весьма фрагментарную и основанную во многом на их личных ожиданиях и представлениях. Часто эта категория испытуемых имеет скорее теоретизированные представления о карьере и мотивации, они не учитывают как внешние (особенности коллектива, деятельности), так и внутренние (личностные особенности специалиста) условия.

В таблице 2 представлены исследования особенностей характера, склонностей и интересов личности государственных служащих с помощью методики многофакторного исследования личности Б. Кеттелла (16PF), форма А. Благодаря полученным результатам мы определили средний профиль государственных служащих по ранее выделенным группам в зависимости от уровня самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих.

Таблица 2

Средний профиль государственных служащих по ранее выделенным группам в зависимости от уровня самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих

№ п/п	Фактор (среднее значение)	Уровень самооценки возможностей карьерного развития		
		низкий	средний	высокий
1	2	3	4	5
1.	А: «замкнутость – общительность»	6	9	8
2.	В: «интеллект»	8	7	6
3.	С: «эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность»	4	7	8
4.	Е: «подчиненность – доминантность»	5	6	7
5.	Ф: «сдержанность–экспрессивность»	5	4	4
6.	Г: «низкая нормативность поведения–высокая нормативность поведения»	7	7	10
7.	Н: «робость – смелость»	6	7	8
8.	І: «жесткость – чувствительность»	6	4	3
9.	Л: «доверчивость – подозрительность»	5	6	7
10.	М: «практичность – мечтательность»	7	5	5

1	2	3	4	5
11.	N: «прямолинейность – дипломатичность»	4	7	9
12.	O: «спокойствие – тревожность»	8	4	7
13.	Q1: «консерватизм – радикализм»	4	4	8
14.	Q2: «конформизм – нонконформизм»	4	7	8
15.	Q3: «низкий самоконтроль – высокий самоконтроль»	7	7	8
16.	Q4: «расслабленность – напряженность»	8	4	4
17.	MD: «адекватная самооценка – неадекватная самооценка»	5	7	8

В группе государственных служащих с низким уровнем самооценки возможностей карьерного развития средний стаж государственной службы 2 года 9 месяцев. Анализ результатов показал, что для группы государственных служащих с низким уровнем самооценки возможностей карьерного развития характерны: склонность к мечтательности, рефлексии, сдержанность, определенная неуверенность в себе, обособленность, быстрая восприимчивость и усвоение нового материала, чувствительность, они эмоционально менее устойчивы, легко расстраиваются, подвержены влиянию чувств. В социальном поведении возможны конформизм, скромность, покорность, уступчивость, податливость, настороженность. Сочетание факторов А и Н отражает потребность личности в общении, умении общаться. Средние значения факторов А (4–7 стенов) и Н (4–7 стенов) характеризуют государственных служащих, которые во взаимоотношении с людьми не избегают коммуникации, но имеют невысокую собственную активность в установлении и сохранении контактов. Инициаторами общения становятся в том случае, если затрагиваются их интересы или проблема решается только с помощью общения. Избирательны в общении; имеют небольшой круг друзей и знакомых, которые близки по интересам и ценностным ориентациям и с которыми чувствуют себя

комфортно. Общение с большой аудиторией или авторитетными людьми требует преодоления напряжения. Сочетание факторов L и N характеризует отношение личности к другим людям. Средние значения факторов L (4–7 стенов) и N (4–7 стенов) отражают способность государственного служащего достаточно тонко разбираться в людях, задумываться над мотивами их поведения, однако на свои оценки и характеристики он ориентируется редко. К людям относится доброжелательно, но без особой доверительности. Доверительные отношения устанавливает с теми, кто близок по интересам, с кем поддерживает давние отношения. Понимает чужие проблемы, но собственные проблемы предпочитает хранить в тайне и решать самостоятельно. Возможны конфликты и разногласия с окружающими, но они непродолжительны. Сочетание факторов E и Q2 отражает некоторые стороны лидерского потенциала личности. Средние значения факторов E (4–7 стенов) и Q2 (4–7 стенов) говорят об умеренно выраженном лидерском потенциале личности государственного служащего. Существующая собственная точка зрения по многим вопросам не навязывается группе. Лидерские функции проявляются преимущественно в привычных ситуациях, развитие которых можно предвидеть, а появление трудностей можно предотвратить. Лидерская активность возможна также и тогда, когда ситуация глубоко затрагивает личные интересы. Мнение группы уважает также, как и свое. Учитывает его, может изменить собственное под давлением группы. Однако ответственные решения предпочитает принимать самостоятельно. Сочетание факторов B и M характеризует интеллектуальные возможности государственных служащих. Высокое значение фактора B (8–10 стенов) и среднее значения фактора M (4–7 стенов) отражают возможность достижения успеха в решении несложных отвлеченных проблем. Наибольшая успешность достигается в решении практических задач. Люди способны к творческой, детальной разработке идей, выдвинутых другими, что демонстрирует высокие интеллектуальные возможности, увлечение абстрактными идеями. Легко решают отвлеченные задачи, быстро

устанавливают причинно-следственные соотношения между явлениями. Сочетание факторов N и Q1 отражают гибкость и оперативность мышления личности. Средние значения факторов N (4–7 стенов) и Q1 (4–7 стенов) встречаются у государственных служащих, склонных быстро ориентироваться в проблемных ситуациях, но не всегда умеющих просчитывать варианты решения. В связи с этим выбранное решение не всегда бывает оптимальным. Новые идеи и способы решений используют взвешенно, лишь после всесторонней оценки и оценки последствий. Сочетание факторов C и I характеризует чувствительность личности к эмоциогенным воздействиям. Средние значения факторов C (4–7 стенов) и I (4–7 стенов) характерны для государственных служащих, которые сохраняют эмоциональное равновесие преимущественно в привычной для себя обстановке. При неожиданном появлении дополнительных трудностей возникает кратковременное чувство тревоги и беспомощности. Сильные эмоциональные реакции возможны в тех ситуациях, которые глубоко затрагивают актуальные потребности. Сочетание факторов H и F отражает склонность к рискованному поведению. Средние значения факторов H (4–7 стенов) и F (4–7 стенов) отражают стремление государственных служащих находить позитивное в жизни. Однако полностью отключиться от неприятностей, от повседневных проблем не удастся. Верят в удачу в том случае, когда ситуации знакомы, и можно использовать проверенные опытом стратегии поведения и решения задач. Рискуют взвешенно. Рискованные ситуации привлекают тогда, когда риск оправдан и успех реально достижим. Сочетание факторов O и Q4 характеризует разные проявления тревожности как личностного свойства. Высокие значения факторов O (8–10 стенов) и Q4 (8–10 стенов) описывают государственных служащих, которые часто тревожатся о возможных неудачах и неприятных событиях, сожалеют о прошлых своих поступках. Не удовлетворены собой, испытывают чувство вины, что создает трудности во взаимоотношениях с окружающими. Болезненно переносят критику в свой адрес, склонны фиксироваться на

неприятных сторонах событий, что препятствует поискам выхода из проблемных ситуаций. Средние значения факторов Q3 (4–7 стенов) и G (4–7 стенов) говорят о способности государственного служащего быть организованным и настойчивым, прежде всего в ситуациях, в которых адаптировался. В случае неожиданного появления дополнительной нагрузки может действовать хаотично, не организованно. Избирательно относится к общегрупповым нормам и требованиям. Совестьливость, ответственность в лично значимых ситуациях могут сочетаться с формальным выполнением обязанностей тогда, когда ситуация не затрагивает личных интересов [11].

В группе государственных служащих со средним уровнем самооценки возможностей карьерного развития средний стаж государственной службы 4 года 7 месяцев. Анализ результатов показал, что для группы государственных служащих со средним уровнем самооценки возможностей карьерного развития характерны: легкость в общении, быстрота восприятия и усваивания нового материала, эмоциональная устойчивость, способность трезво оценивать действительность, активность, зрелость, способность быть организованным и настойчивым, прежде всего в ситуациях, в которых государственный служащий адаптировался. У государственных служащих умеренно выражен лидерский потенциал личности. Существующая собственная точка зрения по многим вопросам не навязывается группе. Государственные служащие данной группы обладают проницательностью по отношению к окружающим, имеют точный ум, бывают ненадежны, осторожны. Они не зависимы от группы, находчивы, самостоятельно принимают решения. Выражают самостоятельность, независимость, настойчивость, упрямство, иногда конфликтность. Низкие значения по фактору O: «спокойствие – тревожность» характеризуют тех государственных служащих, которые могут справляться со своими неудачами, в отличие от группы государственных служащих с низким уровнем самооценки возможностей карьерного развития, кто переживает неудачи как внутренний конфликт. Низкие значения по фактору Q4:

«расслабленность – напряженность» характеризуют государственных служащих, как обладающих оптимальным эмоциональным тонусом и стрессоустойчивостью. Средние значения фактора MD: «адекватная самооценка – неадекватная самооценка» от 5 до 9 баллов характеризуют адекватность самооценки личности государственных служащих, ее определенную зрелость [11].

В группе государственных служащих с высоким уровнем самооценки возможностей карьерного развития средний стаж государственной службы 13 лет 4 месяца. Анализ результатов показал, что для группы государственных служащих с высоким уровнем самооценки возможностей карьерного развития характерны: склонность к добродушию, легкости в общении, эмоциональному выражению. Государственные служащие представленной группы готовы к сотрудничеству, внимательны к людям, демонстрируют готовность к совместной работе, активность в устранении конфликтов в группе. Высокие значения факторов А (8–10 стенов) и Н (8–10 стенов) означают, что государственные служащие стремятся к общению, легко и быстро, часто по собственной инициативе вступают в контакт с незнакомыми и малознакомыми людьми. Имеют большой межличностного общения большой, но нередко взаимоотношения поверхностные и непродолжительные. Не испытывают напряжения в большой аудитории. Сохраняют уверенность в себе, способны отстаивать свою позицию при общении с авторитетными людьми. Высокие значения факторов L (8–10 стенов) и N (8–10 стенов) свойственны государственным служащим, которые отличаются выраженной социальной проницательностью. Они понимают людей, мотивы их поведения и переживания. Тонко чувствуют отношение других людей к себе, и это позволяет быстро менять стиль и дистанцию общения, если меняется коммуникативная ситуация. Также они насторожены, внутренне напряжены и могут испытывать тревогу во взаимоотношениях с людьми. Среднее значение фактора E (4–7 стенов) и высокое значения фактора Q2 (8–10 стенов) говорят об умеренно

выраженном лидерском потенциале личности государственных служащих. Лидерские функции проявляются преимущественно в привычных ситуациях, развитие которых можно предвидеть, а появление трудностей можно предотвратить. Лидерская активность возможна также и тогда, когда ситуация глубоко затрагивает личные интересы. Мнение группы уважают также, как и свое. Доброжелательно, без предубеждений относятся к окружающим людям, снисходительно оценивают их поступки. Средние значения факторов В (4–7 стенов) и М (4–7 стенов) отражают возможность достижения успеха в решении несложных отвлеченных проблем. Наибольшая успешность достигается в решении практических задач. Государственные служащие способны к творческой, детальной разработке идей, выдвинутых другими. Высокие значения факторов N (8–10 стенов) и Q1 (8–10 стенов) свидетельствуют о гибкости мышления и о скорости принятия решений. Государственные служащие легко проникают в смысл проблемной ситуации, быстро просчитывают возможные варианты решения и находят оптимальное решение. В решениях ориентируются на новые подходы, не боятся ошибок и просчетов. Высокие значения факторов С (8–10 стенов) и низкие значения фактора I (1–3 стена) свойственны государственным служащим, отличающимся реалистичным восприятием окружающей обстановки, происходящих событий. Чувствуют себя защищенными, способными справиться с разными трудностями. Круг ситуаций, которые вызывают сильные эмоциональные реакции, ограничен. Склонны рационализировать собственные эмоциональные переживания, впечатления. В общении с другими людьми ориентируются преимущественно на разумное. На собственные чувства ориентируются довольно редко. Высокое значение фактора Н (8–10 стенов) и среднее значение фактора F (4–7 стенов) отражают стремление государственных служащих находить позитивное в жизни. Сложности, неудачи сложившихся ситуаций не замечают или вытесняют. В целом государственные служащие данной группы имеют адекватную самооценку, стрессоустойчивость, у них

развито чувство долга и принятие общепринятых моральных норм и правил, умеют контролировать себя и свои эмоции [11].

Таким образом, после проведения диагностических процедур было выделено, что не все государственные служащие имеют конкретное представление о том, как грамотно выстраивать перспективный путь развития карьеры, а так же как спланировать и развивать карьеру так, чтобы получать не только материальный результат, но и удовлетворенность жизнью. Многие не до конца осознают и понимают, что входит в данное определение. Приведённые результаты свидетельствуют о значительных проблемах государственных служащих в понимании основных слагаемых успешной карьеры. Также анализ результатов диагностических методик показал недостаточный уровень развития карьерной устойчивости государственных служащих, поэтому необходима разработка проекта, который позволит развить карьерную компетентность государственных служащих.

Выводы по главе 1

Проблема психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих исследована во многих науках: психологии, психологии управления, психологии управления, психологии личности, акмеологии, социологических и экономических науках. Такая широта исследований свидетельствует, прежде всего, о безусловной значимости развития карьерной компетентности в профессиональной деятельности.

Определения «карьера», «карьерная компетентность», «психологическое сопровождение» были рассмотрены как в зарубежной, так и в отечественной психологии. В данной работе понятие «карьера» было освещено в трудов А.Я. Кибанова, А.К. Марковой, А.А. Деркача, В.Г. Зазыкина, В.Л. Романова, Г.Б. Михайловой, Д. Геррода, Д. Сьюпера, Е.А. Климова, Е.А. Могилевкина, Л. Хансени, К. МакДениэлза, Н.В. Кузьмина, О.П. Филлипова, О.С. Анисимова, Р.Л. Кричевского, С.В. Шекшня, Т. Лоусона, Ю.В. Синягина, Я.А. Чернышева и других; понятие «карьерная компетентность» раскрывается в работах Г. Хаккета, Е.А. Могилевкина, Е.В. Садон, И.П. Лотовой, М.С. Доти Н. Беца и других. В отечественной науке понятие «карьерная компетентность» в последнее десятилетие изучается в психолого-акмеологическом, педагогическом и организационно-педагогическом направлениях. Карьерная компетентность рассматривается как элемент профессиональной компетентности, характеризующий ее стремление, готовность и способность к профессиональной самореализации, сопровождающийся рефлексивным видением себя, адекватной самооценкой и определяющий целенаправленный процесс, и результат развития профессиональной карьеры.

Исследованием проблемы психологического сопровождения личностного развития занимались такие ученые педагоги и психологи, как И.А. Баева, М.Р. Битянова, А.А. Бодалев, И.С. Булах, Т.В. Голубева,

И.В. Дубровина, Н.В. Жигинас, В.П. Зинченко, В.О. Иванова, Е.И. Казакова, З.С. Карпенко, Л.И. Мороз, С.Д. Максименко, И. Рамазан, Л.А. Регуш, В.А. Семиченко, Г.М. Соловьева, Ю.В. Слюсарев, А.П. Тряпицына, Н.В. Чепелева, Т. Чередникова, Н.М. Швалева, Т.А. Ярая, Т.С. Яценко и другие.

В структуру карьерной компетентности входят следующие компоненты: мотивационный (самоэффективность, мотивация к карьере, умение решать карьерные проблемы); когнитивный (карьерное целеполагание и планирование); личностный (ответственность и адаптивность); аксиологический (характеризующий систему жизненных ценностей и карьерных ориентаций человека).

После проведенного предпроектного исследования было выявлено три уровня развития карьерной компетентности: низкий, средний высокий.

Результаты показали, что не все государственные служащие имеют конкретное представление о том, как выстраивать свой карьерный путь. Многие не до конца осознают и понимают, что входит в данное определение. Также анализ результатов диагностики показал недостаточный уровень развития карьерной компетентности, поэтому необходима разработка проекта, который позволит поэтапно развить карьерную компетентность государственных служащих в профессиональной деятельности.

ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Паспорт проекта

Паспорт проекта психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности. Основные положения паспорта проекта представлены в таблице 3.

Таблица 3

Паспорт проекта «Психологическое сопровождение развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности»

№ п/п	Наименование	Содержание
1	2	3
1.	Область практики	Организационная психология
2.	Адресная направленность	Государственные служащие с низким и средним уровнем развития карьерной компетентности.
3.	Характеристика целевой группы	Государственные служащие, осуществляющие профессиональную служебную деятельность на должностях государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации в возрасте от 23 до 57 лет, имеющие стаж государственной службы: – до 1 года – 11 человек; – от 1 года до 5 лет – 16 человек; – от 5 лет до 10 лет – 6 человек; – от 10 лет до 15 лет – 4 человека; – от 15 лет и более – 3 человека. Число государственных служащих, входящих в состав целевой группы Проекта – 40 человек. Число государственных служащих, участвующих в апробации программы – 25 человек.

1	2	3
4.	Место реализации	Органы исполнительной власти.
5.	Ресурсное обеспечение	<p>Научно-методическое:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание лекционного материала по вопросам развития карьерной компетентности, которая включает следующие компоненты: мотивационный, когнитивный, личностный, аксиологический; – создание лекционного материала по раскрытию понятия «карьеры», видов и типов карьеры, карьерных стратегий, этапов карьеры; – поиск и разработка практических тренинговых упражнений, направленных на применение теоретического материала и развития карьерной компетентности; – создание программы психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности. <p>Кадровое:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1 специалист по управлению персоналом. <p>Материально-техническое:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ИКТ; – расходные материалы.
6.	Ожидаемые результаты	<p>Программа психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих.</p> <p>Государственные служащие должны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проявлять интерес к карьерному росту; – проявлять стремления к приобретению знаний, профессиональных знаний и профессионально важных качеств; – обладать наличием необходимого мотива достижения, стремления к успеху; – владеть знаниями о возможных путях развития карьеры и требуемых компетенциях для успешного карьерного роста; – владеть знаниями о процессе планирования карьеры; – осуществлять оценки своих знаний, умений, навыков, компетенций, возможностей, способностей; – обладать стремлением реально смотреть на свои успехи и неудачи, уметь ставить достижимые цели в карьере.

1	2	3
7.	Методы измерения	1. Тест самооценки возможностей карьерного развития М. Эггерта . 2. Методика «Мотивация к карьере» разработана А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, адаптирована Е. А. Могилевкиным. 3. Методика многофакторного исследования личности Кэттелла (16PF).

2.2. Содержание проекта

Процесс психологического сопровождения развития карьерной компетенции государственных служащих в профессиональной деятельности представляет собой взаимосвязанную, последовательную реализацию трех этапов. Поэтому план-график проектной деятельности включает в себя такие этапы, как предпроектный, который представлен в таблице 4, проектный, описание которого представлено в таблице 5, и аналитический, который представлен в таблице 6. Проектный этап состоит из трех подэтапов.

Таблица 4

Предпроектный этап реализации проекта психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности

№ п/п	Этап	Сроки	Описание действий	Ответственный
1	2	3	4	5
	Предпроектный	Сентябрь – декабрь 2017 г. Январь – май 2018 г.	1. Изучение литературы по данной проблеме (исследования, разработки, теоретический аспект). 2. Разработка дидактической и методической базы проекта.	Специалист по управлению персоналом

1	2	3	4	5
			3. Подбор диагностического инструментария. 4. Предпроектное исследование. 5. Анализ полученных результатов. 6. Создание проектного продукта (программа). 7. Разработка критериев оценки развития карьерной компетентности государственных служащих	

Предпроектный этап полностью посвящен подготовке к проекту и его разработке. На основе изученной психологической литературы, литературы по управлению персоналом и полученных результатов предпроектного исследования осуществлялось создание проекта по психологическому сопровождению развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности, а также повышения уровня развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная устойчивость.

Проектный этап представляет собой взаимосвязанную, последовательную реализацию трех этапов разработанного нами проекта: лекционных, тренинговый и этап консультативной беседы. Лекционный этап представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение лекционного материала, теоретического характера. Этот этап представляет собой элемент технологии представления лекционного материала путем логически структурированного, систематически последовательного и ясного изложения. Тренинговый этап заключается в отработке полученных знаний в формате упражнений. Этап консультативной

беседы предполагает консультирование государственных служащих по возникающим вопросам.

Таблица 5

Проектный этап реализации проекта психологического сопровождения развития карьерной компетентность государственных служащих в профессиональной деятельности

№ п/п	Подэтапы	Сроки	Описание действий	Ответственный
1	2	3	4	5
1.	Лекционный	Сентябрь – декабрь 2018 г. Январь – июнь 2019 г.	Подбор и формирование конспекта лекций по темам: «Что такое карьера?», «Как планировать карьеру?», «Сущность и типология карьеры», «Этапы карьеры, фазы развития профессионала», «Карьера в системе государственного и управления», подбор вопросов для самоконтроля.	Специалист по управлению персоналом
2.	Тренинговый	Сентябрь – декабрь 2018 г. и январь – июнь 2019 г.	Практическая отработка теоретического материала, усвоенного на предыдущем этапе. Проведение тренинговых занятий, направленных на развитие карьерной компетентности.	
3.	Этап консультативной беседы		Проведение консультаций по вопросам возникших сложностей в ходе прохождения программы.	

Методика реализации проекта предполагает следующие.

1. Информирование государственных служащих об особенностях развития карьерной компетенции в профессиональной деятельности, этапах построения карьеры, расширение знаний о карьере, а также подготовка государственных служащих, с целью занять более высокую группу должностей государственной службы, которая может стать вакантной, получение необходимых профессионально важных навыков и знаний для успешного прохождения аттестации, а также повышения уровня самооценки возможностей карьерного развития.

2. Поэтапное развитие карьерной компетентности государственных служащих в различных видах деятельности: лекционной, тренинговой, игровой, проективных тестах.

3. Подведение итогов, рефлексия достигнутых результатов. Работу с государственными служащими мы представили в виде перспективного плана работы, который отражён в таблице 6. Он предполагает совершенствование теоретической подготовки государственных служащих по развитию карьерной компетентности в профессиональной деятельности.

Таблица 6

Перспективный план работы с государственными служащими

№ п/п	Наименование работы	Содержание работы
1	2	3
1.	Ознакомление государственных служащих с особенностями развития карьерной компетентности.	– подбор методической литературы по проблеме; – консультации и тренинговые упражнения на темы: «Индивидуальный подход», «Карьерный рост», «Пакуй чемодан», «Что я уже сделал?», «Портфель карьериста», «Сбор

		чемодана», «Шаг к цели», «Смятый лист» и так далее.
--	--	---

Для государственных служащих разработана программа психологического сопровождения развития карьерной компетентности, представленная в Приложении В, целью которой является создание условий для развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности. Программа рассчитана на 72 часа, занятия могут проводиться 2 раза в неделю по 60 минут. Данную программу рекомендовано использовать в системе государственного управления с государственными служащими в возрасте от 18 лет. Представленная программа максимально использует тренинговые технологии, консультативные беседы. Программа разделена на модули, которые также входят в проектный этап.

Остановимся подробнее на модулях реализации проекта. Первым из них является лекционный.

Цель лекционного модуля: популяризировать знания о карьере и методах ее развития.

Для успешного достижения цели были поставлены следующие задачи.

1. Определить сущность деловой карьеры и рассмотреть ее основные виды.
2. Проанализировать содержание основных этапов карьеры государственного служащего и фазы развития профессионала.
3. Развить представление государственных служащих о построении деловой карьеры.
4. Развить карьерные пути, которые отвечают количественным и качественным потребностям органа исполнительной власти.
5. Развить карьерный потенциал государственных служащих для эффективной деятельности государственного органа.

Данный этап включает в себя следующие темы реализации программы.

1. Тема: «Что такое карьера?».

Цель: развить представление государственных служащих о сущностной характеристике деловой карьеры.

Содержание: раскрыть понятие карьеры, видов карьеры, содержания деловой карьеры.

Количество встреч: 1.

2. Тема: «Как планировать карьеру?».

Цель: раскрыть процесс планирования индивидуальной карьеры, понятие субъекта планирования карьеры, осветить основные мероприятия по планированию карьеры, обозначить объективные и субъективные условия карьеры, поставить цели для построения карьеры, описать внутренние механизмы карьерных ресурсов.

Содержание: осветить основы планирования карьеры (карьерограмма), преимущества при планировании карьеры, основные принципы карьерной стратегии [27].

Количество встреч: 3.

3. «Сущность и типология карьеры».

Цель: рассмотреть критерии классификации карьеры в зависимости от видов карьеры.

Содержание: раскрыть критерии классификации карьеры, виды карьеры.

Количество встреч: 1.

4. «Этапы карьеры, фазы развития профессионала»

Цель: развить представление государственных служащих об этапах деловой карьеры и фазах развития профессионала.

Содержание: раскрыть этапы карьеры, обозначить их содержание, рассказать о социально-психологических потребностях человека на каждом этапе, а также обозначить физиологические и материальные потребности, разделить понятия «этап карьеры» и «фазы развития профессионала», привести примеры фаз развития профессионала [27].

Количество встреч: 4.

5. «Карьера в системе государственного управления».

Цель: развить представление государственных служащих о построении карьеры в системе государственного управления.

Содержание: раскрыть понятие карьеры в системе государственного управления, виды карьеры [1].

Количество встреч: 2

Для закрепления и рефлексии лекционного модуля государственным служащим предлагалось ответить на вопросы по темам лекций для самоконтроля. Ниже раскроем содержание вопросов.

Вопросы для самоконтроля.

1. Что такое деловая карьера?
2. Какие виды деловой карьеры Вам известны?
3. В чем заключается планирование и контроль деловой карьеры?
4. Охарактеризуйте этапы деловой карьеры.
5. Какие факторы оказывают влияние на успех деловой карьеры?
6. Какие преимущества получает сотрудник, занимающийся планированием собственной карьеры?
7. Что представляет собой карьерограмма?
8. Почему лица, имеющие планы развития карьеры, являются более эффективными по сравнению с теми, которые не имеют таких планов?
9. Раскройте сущность понятия «управление деловой карьерой».
10. Назовите важнейшие цели и мотивы личности на различных этапах деловой карьеры.

Вторым по реализации проекта модулем является тренинговый, целью которого является развитие карьерной компетентности государственных служащих, а также отработка знаний полученных в первом модуле в ходе отработки упражнений.

Для решения данной цели нами были поставлены следующие задачи.

1. Адаптировать тренинговые учреждения для лиц, занимающих должности государственной службы.

2. Применение знаний в ходе реализации практических упреждений.

3. Выявить потенциал государственных служащих, помочь им сформулировать карьерные цели, показать путь, по которому нужно идти для достижения данных целей, и провести по этому пути.

Первая встреча в данном модуле начиналась со знакомства и установления плана проведения тренинга, а также проговаривания условий применения этого плана на будущих занятиях.

План занятий.

1. Ознакомление сотрудников с целью и задачей тренинга.

2. Обсуждение групповых норм (неразглашение процесса за пределами коллектива, искренность, уважение к другим участникам, свобода слова и выбора).

3. Реализация упражнения.

4. Результаты. В завершении упражнений подводятся итоги (впечатления, мнения об упражнениях, пожелания).

Упражнение 1: «Индивидуальный подход».

Цели и возможности применения. Это упражнение иллюстрирует индивидуальный подход к мотивированию. В нем можно потренировать навык понимания чужой мотивации, а также осознать свои собственные профессиональные мотивы. Оптимальный вариант для использования упражнения – открытые тренинги, на которых присутствуют государственные служащие из разных отделов.

Описание упражнения.

Участники получают текст опросника и, разделившись на пары, опрашивают друг друга. После опроса они обобщают и анализируют полученный материал для того, чтобы подготовить свои предложения по мотивированию партнера на работу. Предложения оглашаются в кругу в форме мини-доклада.

Обсуждение: анализируя упражнение, участники соотносят пожелания разработчика с мнением самого объекта мотивирования. Кроме того, обсуждаются теоретические аспекты мотивирования сотрудников.

Необходимые материалы: текст опросника, размноженный по количеству участников.

Опросник.

1. Почему вы выбрали именно эту работу?
2. Что побуждает вас приходить по утрам в офис?
3. Что вам больше всего нравится в этой работе?
4. Что не нравится?
5. Что огорчает вас?
6. Что дает вам возможность почувствовать свою значимость?
7. Где вам нравилось работать больше всего и почему?
8. Чего вы ожидаете от работы?
9. Чего вы хотите от жизни через год? Через пять лет?

Упражнение 2: «Карьерный рост»

Цель: отработать навыки исследования и планирования карьерной перспективы менеджера на основе анализа, проектирования и оценки преимуществ продвижения кандидата.

Задание.

1. На примере конкретных вариантов карьерного роста двух реально действующих государственных служащих (кандидаты для анализа выбираются по желанию), сравните и проанализируйте последовательность и перспективы их должностного продвижения.

2. Ответьте на предложенные ниже вопросы.

Вопросы.

1. Какой из представленных вариантов оценивается в коллективе как «блестящая карьера»?

2. Какой из вариантов карьеры потребовал более длительного образования и профессиональной подготовки?

3. В каком из вариантов продвижение на вышестоящие должности более естественно и обоснованно?

4. На реализацию какого из вариантов карьеры потребовалось больше времени?

5. Какой из вариантов перспективнее с точки зрения продвижения на вышестоящую должность?

6. Какие навыки необходимо развить сотруднику для продвижения по карьерной лестнице?

Упражнение 3: «Пакуй чемодан».

Участникам предлагается вспомнить основные моменты, которые они проходили на лекционном модуле. В конце обсуждения участникам изображение чемодана и задан вопрос: «Из всех инструментов и знаний, которые вы получили на лекционном модуле, чтобы вы взяли с собой в прошлое и почему?». Ответы государственных служащих позволили понять, какие навыки усвоили участники и как они планируют применять их на практике. Упражнение можно трансформировать и усложнять, использовать реквизит, карточки, обсуждать варианты [27].

Упражнение 4: «Что я уже сделал?».

Участники располагаются в большом кругу, и специалист по персоналу предлагает ответить на вопрос: что я уже сделал, чтобы продвинуться на пути своего профессионального роста. Это может быть какой-либо опыт, полученный в течение жизни, хобби, приобретённые знания или умения. Главное, чтобы это могло пригодиться в будущей профессиональной деятельности, в обучении или же для поступления в соответствующее учебное заведение. Участники передают по кругу мяч и называют совершённые ими в течение жизни действия. Если таковых не было, мяч просто передаётся дальше.

Дискуссия: обсуждаются возможные способы продвижения по профессиональному пути. Предлагаются варианты: что можно сделать, чтобы реализовать свой выбор. Ведущий помогает группе и обобщает

информацию, выписывая предлагаемые способы на большой лист. Возможные варианты: записаться на курсы, почитать литературу по специальности, понаблюдать за работой специалиста, освоить несколько профессиональных умений, поучаствовать в конкурсе, связанном с выбранной профессией и другие.

Составление индивидуального плана действий: каждый участник составляет индивидуальный план действий на ближайшие полгода. План записывается в двух экземплярах (можно использовать копировальную бумагу). Один экземпляр участник забирает себе, другой запечатывает в конверт со своим домашним адресом и отдаёт ведущему. Ведущий должен будет отправить конверты адресатам через два месяца после окончания занятий.

Упражнение 5: «Портфель карьериста».

Посредине круга помещается большая сумка, портфель или дипломат; это – «портфель карьериста». Группа наполняет его тем, что помогает и мешает сделать карьеру. Это могут быть предметы, качества личности, умения и другое. Каждый участник бросает в «портфель» листочек с символическим обозначением предмета, качества личности, умения и другое, называя его и объясняя, почему это важно [29].

Упражнение 6: «Сбор чемоданов».

Для каждого участника собирается конвертик с информацией для него. В конверт помещаются пожелания, имеющие отношение к его будущей профессиональной деятельности. Каждый участник на небольших листочках делает записи для всех других членов группы и раскладывает их в соответствующие конверты. В качестве пожеланий может выступать следующее:

- какие твои качества могут помочь тебе при построении карьеры;
- какое направление деятельности тебе лучше выбрать;
- чем не стоит заниматься;
- о чём следует задуматься;

- чему надо обучиться;
- как лучше подать себя и другое.

Конверты с пожеланиями раздаются адресатам и не обсуждаются, (пожелания следует прочесть дома) [30].

Упражнение 7: «Шаг к цели».

Описание упражнения.

Участников просят нарисовать горизонтальный отрезок, отметить на нем 11 точек на равном расстоянии друг от друга и обозначить их цифрами от 0 до 10. Отрезок символизирует путь к достижению цели. Крайняя левая точка (0) обозначает ситуацию, когда цель не достигнута совершенно, крайняя правая (10) – ситуацию, когда цель достигнута полностью и наилучшим образом. Участников просят написать рядом с каждой из этих двух точек по несколько слов, которые бы описывали, соответственно, наихудшее и наилучшее положение дел.

После этого участников просят оценить с помощью получившейся шкалы собственное положение дел – то, насколько они близки к цели. Участники отмечают соответствующую цифру и записывают рядом с ней несколько слов, описывающих текущее положение дел. А потом их просят нарисовать стрелочку от той точки, которая характеризует их теперешнее положение, к следующей. «Вот ближайший шаг на пути к вашей цели. Даже если цель пока достижима не полностью, хотя бы этот шаг совершить можно и нужно. Подумайте и запишите, что конкретно вы можете сделать, чтобы он совершился. И когда именно вы это сделаете».

Психологический смысл упражнения: упражнение позволяет развивать умение конкретизировать цель в задачах, с пониманием шагов на пути к ее достижению, и переходить от размышлений к действиям. Часто человек не достигает желаемого не потому, что не обладает необходимыми предпосылками для этого, а потому, что цель кажется ему слишком глобальной, не «раскладывается» в его сознании на конкретные действия,

которые можно и нужно совершить уже сейчас. Упражнения, подобные описанному, позволяют хотя бы частично преодолеть подобное ограничение.

Обсуждение.

Каждый из участников озвучивает, что конкретно и когда он в результате выполнения этого упражнения решил сделать (стоит напомнить, что, как свидетельствуют психологические исследования, если о намерении заявлено публично, то резко возрастают шансы его реализации). После этого обсуждается, для чего и как подобные техники могут применяться при решении жизненных и профессиональных проблем [9].

Упражнение 8: «Смятый лист».

Описание упражнения.

Участников просят вспомнить о какой-либо проблеме, решение которой они хотят найти, подумать о ней 2–3 минуты, после чего кратко, в 1–2 предложениях, описать ее суть. Когда эта часть работы завершена, каждый участник берет лист бумаги, сильно сминает его, а потом опять разглаживает. После этого участников просят внимательно рассмотреть этот лист, сконцентрировавшись на узоре, образованном линиями, по которым он был смят, и разглядеть в этом узоре какой-либо рисунок (2–3 минуты). Потом участники обводят карандашом тот рисунок, который им удалось разглядеть в узоре (5–7 минут).

Когда изображение готово, просят внимательно присмотреться к нему, еще раз перечитать выполненное ранее описание проблемы, а потом выдвинуть и записать как можно больше идей, ассоциаций о том, как сделанный рисунок может быть связан с поставленной проблемой и возможными способами ее решения. Необязательно это должны быть логически обоснованные идеи, тесно связанные по смыслу с изображением, – фиксируется все, что приходит в голову (4–6 минут).

Описанные выше этапы работы выполняются индивидуально. Далее участники объединяются в подгруппы по 4–5 человек, где поочередно демонстрируют свои рисунки, комментируют, что именно на них

изображено, кратко рассказывают суть поставленной проблемы и делятся возникшими идеями о том, как изображение может быть связано с этой проблемой и способами ее решения. Если у участников, выступающих в роли слушателей, возникают еще какие-то идеи по этому поводу, они тоже делятся ими. Время работы: 4–6 минут на человека.

Психологический смысл упражнения: техника имеет проективный характер: как правило, после размышления о проблеме и описания ее сути человек «видит» в хаотичном наборе линий, возникших при смятии листа, нечто связанное с этой проблемой и возможными способами ее решения. Осознание этой связи может позволить разглядеть проблему в новом, нетривиальном ракурсе, обнаружить неожиданный способ ее решения.

Обсуждение.

Каждого из участников просят высказаться, что дала эта техника лично ему и в каких реальных жизненных ситуациях ее целесообразно применять. По желанию, несколько участников могут более подробно рассказать, в чем суть поставленной ими проблемы, продемонстрировать группе свой рисунок и поделиться идеями, возникшими благодаря ему [8].

Последним модулем реализации проекта являлся этап консультативной беседы. Основной целью данного этапа являлся личностный рост государственных служащих. Повод индивидуального консультирования зависит от ситуации, в которой оказывался государственный служащий.

Во время консультации происходило погружение во внутренний мир государственного служащего. Одной из профессиональных целей консультанта было формирование у государственного служащего готовности действовать самостоятельно и реализовывать карьерную стратегию в условиях, изменившихся в восприятии клиента. Результат индивидуального консультирования – это изменение клиента. Результатом работы консультанта также являлось четкое представление клиента о том, что ему сейчас нужно с точки зрения работы и профессиональных выборов. С практической точки зрения результатом становится изменение в карьере

клиента, повышение успешности в профессиональной деятельности или профессиональном (или должностном) статусе.

Для консультирования по вопросам карьеры определена необходимость понимания особенности личной карьеры человека. Желание «делать» карьеру, осуществлять карьерное движение встроено в систему мотивации человека. Реализация человека в карьере отражает особенности существования современного человека в сложном мире отношений, работы на предприятии, смене видов профессиональной деятельности. Построение карьеры, ориентация на карьерные достижения строятся на определенном типе мотивации. Д. МакКлеланд выделил три основных мотива в выборе личной карьеры [44].

1. Стремление к власти. Те, кто стремится к власти, энергичны, откровенны в выражении своих мыслей и чувств, не боятся конфронтации и отстаивают свои позиции. Они требуют к себе внимания, стремятся к лидерству. Люди, достигшие высшего уровня управления, часто имеют такую ориентацию.

2. Стремление к успеху. Быть «успешным» часто означает быть достигшим успеха в движении по карьере. Чаще всего такой мотив удовлетворяется не простым провозглашением успеха, а процессом доведения работы до успешного завершения, определенного ее окончания, которое означает достижение в выбранной профессиональной сфере. В построении своей карьеры люди в определенной мере рискуют.

3. Мотив причастности. Он формируется под влиянием желания быть включенным в определенное социальное и профессиональное окружение, потребности в общении, помощи другим, общественной работе [25].

В целом этап консультативной беседы являлся видом консультирования, и имел этапы, аналогичные тому, как разворачивается консультирование в любом консалтинговом процессе.

Общие этапы:

– установление контакта, заключение консультационного контракта;

- вхождение в ситуацию клиента, сбор информации, ее анализ, идентификация альтернатив;
- планирование изменений, оценка выбранных альтернатив;
- оценка эффективности консультации [15].

Таблица 7

Аналитический этап реализации проекта психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности

Этап	Сроки	Описание действий	Ответственный
Аналитический	Январь – май 2019 г.	1. Оценка уровня развития карьерной компетентности государственных служащих. 2. Подведение итогов проектной деятельности. 3. Корректировка и внесение изменений в систему мероприятий. 4. Презентация проектной деятельности.	Специалист по управлению персоналом

Завершается реализация проекта аналитическим этапом, в ходе которого подводятся итоги проведенной работы, оценивается уровень развития карьерной компетентности государственных служащих после проведения проекта. Полученные результаты повторной диагностики представлены в следующем параграфе.

2.3. Оценка результативности проекта

После проведения проекта основной задачей стала проверка динамики уровня развития карьерной компетентности государственных служащих, а именно уровня самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих, уровня развития карьерной интуиции, уровня развития карьерной причастность, уровня развития карьерной устойчивости, которые оценивались по ранее выделенным показателям. В ходе проведения повторного исследования были использованы те же методики, что и на этапе предпроектного исследования.

Остановимся подробнее на результатах. С целью выявления уровня самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих использовался тест М. Эггерта. Рассмотрим полученные результаты. Основные результаты уровня самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих представлены на рисунке 7.

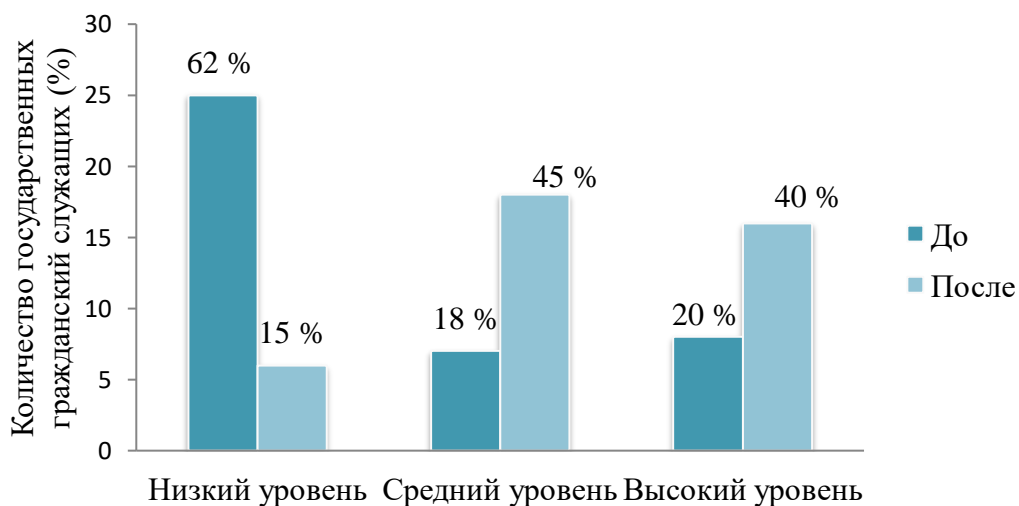


Рисунок 7. Уровень самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих до и после реализации проекта

Согласно представленным данным на рисунке 7 после реализации проекта изменения произошли группе № 1 с низким уровнем развития самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих,

они перешли в группы № 2, № 3. Полученные результаты говорят о том, что 47 % государственных служащих появились шансы достичь большого личного успеха в жизни, сделать блестящую карьеру.

Для исследования изменения мотивации к построению карьеры государственных служащих использовалась методика «Мотивация к карьере» разработанная А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, адаптирована Е.А. Могилевкиным, основные результаты которой представлены на рисунке 8, рисунке 9, рисунке 10.

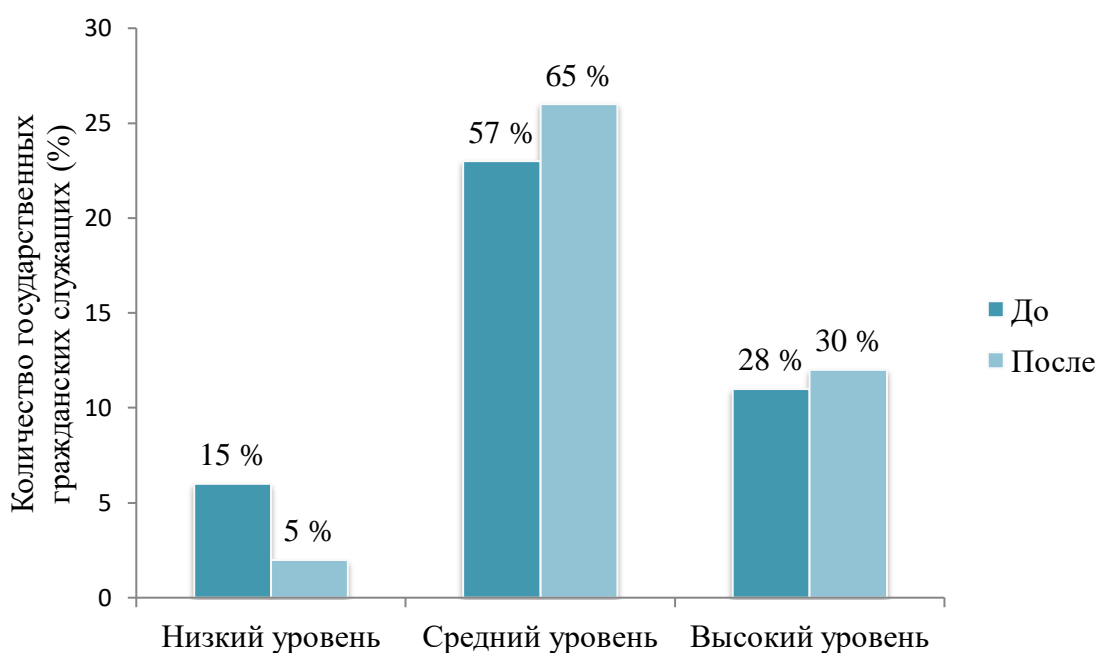


Рисунок 8. Уровень развития карьерной интуиции государственных служащих до и после реализации проекта

Согласно представленным данным на рисунке 8 после реализации проекта произошли следующие изменения.

Процент служащих, находящихся в группе с низким уровнем развития карьерной интуиции изменился с 15 % до 5 %, в группе со средним уровнем развития карьерной интуиции произошли изменения с 57 % до 60 %, в то время как в группе с высоким уровнем развития карьерной интуиции процент служащих, обладающих данным уровнем увеличился с 28 % до 30 %. Это говорит о том, что государственные служащие демонстрируют реальную

оценку своей карьерной перспективы, имеют интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения. Также это говорит об изменении адаптивности и способности государственных служащих эффективно справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления их профессиональной деятельности.

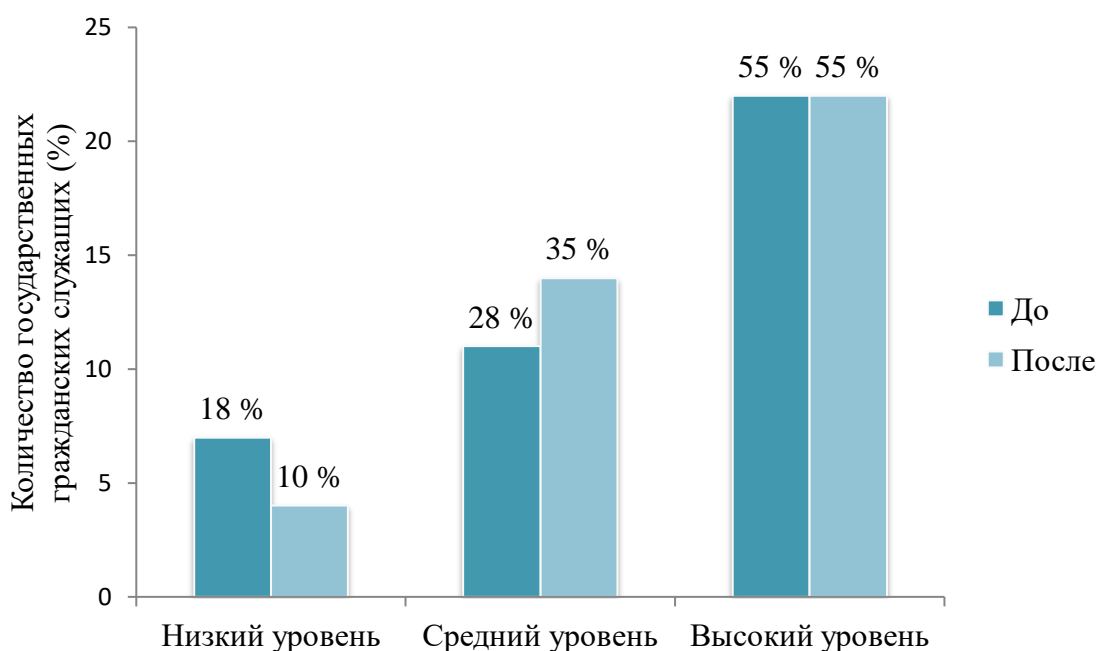


Рисунок 9. Уровень развития карьерной причастности государственных служащих до и после реализации проекта

Согласно представленным данным на рисунке 9 после реализации проекта произошли следующие изменения.

Процент служащих, находящихся в группе с низким уровнем развития карьерной причастности изменился с 18 % до 10 %, в группе со средним уровнем развития карьерной причастности произошли изменения с 28 % до 35 %, в свою очередь в группе с высоким уровнем развития карьерной причастности процент служащих, обладающих данным уровнем не изменился. Это говорит о незначительном изменении уровня развития карьерной причастности государственных служащих, а также степени вовлечённости государственных служащих в поиск возможностей для

продвижения и получения признания, а также способности от деятельности не связанной с работой для достижения цели государственного органа.

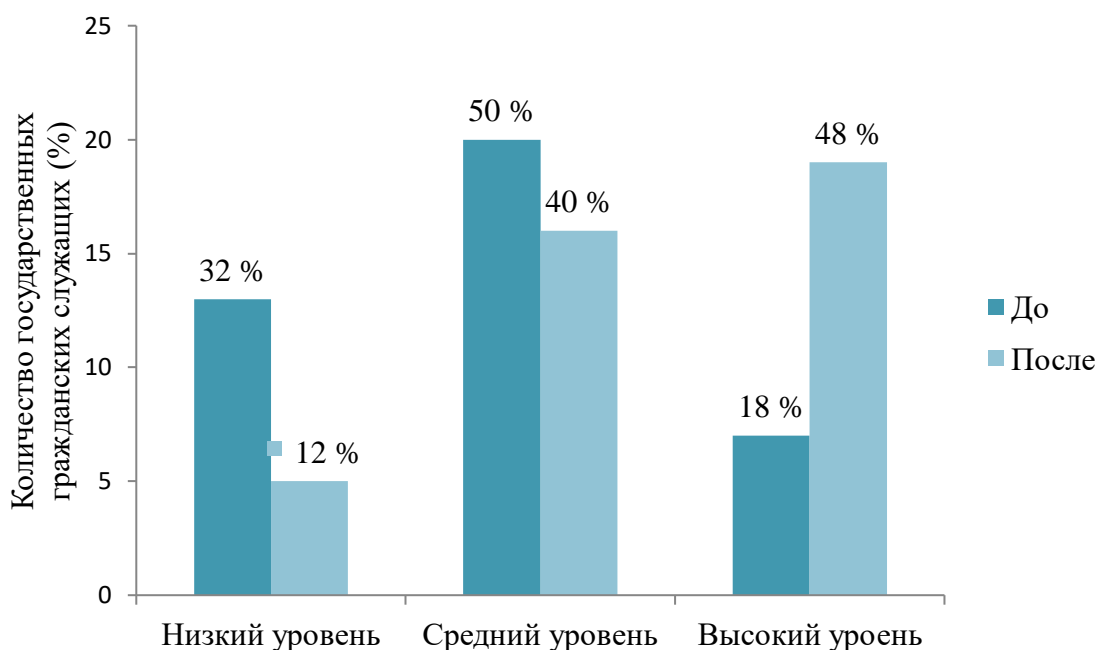


Рисунок 10. Уровень развития карьерной устойчивости государственных служащих до и после реализации проекта

Согласно представленным данным на рисунке 10 после реализации проекта произошли следующие изменения.

Процент служащих, находящихся в группе с низким уровнем развития карьерной устойчивости изменился с 32 % до 12 %, в группе со средним уровнем развития карьерной устойчивости произошли изменения с 50 % до 40 %, в свою очередь в группе с высоким уровнем развития карьерной устойчивости процент служащих, обладающих данным уровнем вырос с 18 % до 48 %. Корректировка уровня данных показателей говорит об изменении способностей государственных служащих адаптироваться к меняющимся обстоятельствам и справляться с негативными рабочими ситуациями.

После прохождения проекта психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственные служащие в большей степени проявляют инициативу, умение структурировать профессиональные

проблемы и обладают желанием сохранить высокое качество исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально-технических ресурсов, отсутствия информации от коллег, вышестоящего руководства. Государственные служащих с развитой карьерной устойчивостью характеризуются высокой степенью гибкости и настойчивости в решении проблем, тормозящих их профессиональное развитие и карьерное продвижение.

Таблица 8

Уровень развития показателей карьерной компетентности
государственных служащих

№ п/п	До проекта			Показатель	После проекта		
	низкий	средний	высокий		низкий	средний	высокий
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	62 %	18 %	20 %	самооценка возможностей карьерного развития	15 %	45 %	40 %
2.	15 %	57 %	28 %	карьерная интуиция	5 %	65 %	30 %
3.	18 %	28 %	55 %	карьерная причастность	10 %	35 %	55 %
4.	32 %	50 %	18 %	карьерная устойчивость	12 %	40 %	48 %

Для того чтобы показать достоверные различия до и после реализации проекта у группы респондентов, имеющих сначала низкий и средний уровень развития карьерной устойчивости, а после достигших среднего и высокого уровня развития карьерной устойчивости, нами был использован метод математической статистики U-критерий Манна–Уитни.

Расчеты производились в программе STATISTICA.

Расчет U-критерия Манна–Уитни, представленного в Приложении Г проводился по результатам проведенных методик в предпроектном исследовании и контрольном эксперименте у группы государственных служащих, с которыми проходила реализация проекта. Анализ низкого и среднего уровня развития карьерной устойчивости показал, что результат: $U_{Эмп} = 0$.

$U_{кр}$	
$p \leq 0.01$	$p \leq 0.05$
192	227

Полученное эмпирическое значение $U_{Эмп}$ (0) находится в зоне значимости. Это говорит о том, что выявлены статистически значимые различия между низким и средним уровнем развития до реализации и средним и высоким уровнем развития карьерной устойчивости после реализации проекта по психологическому сопровождению развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности.

Таким образом, по результатам повторно проведенной диагностики у государственных служащих, имеющих на начало реализации проекта низкий и средний уровень, были получены следующие результаты. У всех государственных служащих, участвующих в реализации проекта уровень развития карьерной устойчивости повысился с низкого до среднего и со среднего до высокого, что также подтверждает расчет U-критерия Манна–Уитни на наличие статистически значимых различий. Это говорит о том, что выявленные психологические условия проекта способствуют развитию карьерной компетентности государственных служащих.

Но для большей эффективности проекта и получения более высоких результатов уровня развития карьерной устойчивости государственных служащих необходима его доработка.

Первое, что хотелось бы отметить, это сделать тренинговый этап и этап консультативной беседы более долгосрочными, т.е. увеличить их

продолжительность, что позволит включить большее количество мероприятий и лучше проработать выделенные показатели карьерной компетентности. Также следует рассмотреть возможность внедрения этапа консультативной беседы на постоянной основе.

Второй момент, на который стоит обратить внимание, состоит в том, чтобы более активно задействовать специалиста по управлению персоналом в процесс развития карьерной компетентности государственных служащих, для увеличения рекомендаций в построении карьеры.

Таким образом, проект способствует развитию карьерной компетентности государственных служащих, но для его большей эффективности и получения более высоких результатов необходима доработка тех моментов, которые на наш взгляд недостаточно были учтены в ходе разработки и реализации проекта.

Выводы по главе 2

Для развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности нами был разработан проект, целью которого является создание психологических условий для развития карьерной компетентности государственных служащих. Практической значимостью проекта является то, что данный проект может быть внедрен в процесс прохождения государственной службы специалистами, замещающими должности государственной гражданской службы, и использован в работе специалистами по управлению персоналом.

Нами были выделены психологические условия развития карьерной компетентности государственных служащих:

- реализация лекционного модуля для повышения уровня знаний государственных служащих о карьере, ее видах, основных этапах карьеры государственных служащих и фазах развития профессионала, развития представления государственных служащих о сущностной характеристике деловой карьеры, развитие представления государственных служащих об этапах деловой карьеры и фазах развития профессионала;

- реализация тренингового модуля для тренировок необходимых навыков карьерной компетентности;

- реализация модуля консультативной беседы для отработки вопросов, возникших в ходе прохождения программы.

Процесс развития карьерной компетентности представляет собой взаимосвязанную, последовательную реализацию трех модулей разработанного нами проекта: лекционного, тренингового и модуля консультативной беседы. Каждый модуль включает в себя реализацию определенных психологических условий.

Для государственных служащих разработана программа психологического сопровождения развития карьерной компетентности, целью которой является создание условий для развития карьерной

компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности. Программа рассчитана на 72 часа, занятия могут проводиться 2 раза в неделю по 60 минут. Данную программу рекомендовано использовать в системе государственного управления с государственными служащими в возрасте от 18 лет.

После проведения проекта была проведена повторная диагностика. В ходе проведения повторного исследования мы использовали те же методики, что и на этапе предпроектного исследования. С целью выявления уровня самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих использовался тест М. Эггерта. После реализации проекта удалось установить изменения в группе с низким уровне развития самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих, показатели увеличились до среднего и высокого уровня.

Для исследования изменения мотивации к построению карьеры государственных служащих использовалась методика «Мотивация к карьере» разработанная А. Ноз, Р. Ноз, Д. Баххубер, адаптирована Е.А. Могилевкиным. После реализации проекта удалось установить изменения по трем компонентам мотивации к карьере респондентов.

Расчет U-критерия Манна–Уитни показал статистически значимые различия между низким и средним и средним и низким уровнем развития карьерной устойчивости.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе проведенного проектного исследования психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности были решены поставленные задачи.

Проблема развития карьерной компетентности широко исследована в психологии, психологии управления, психологии профессии, акмеологии, экономических и социальных науках. Умение эффективно управлять карьерой, ясно понимать, как её строить и как она развивается важно для процесса психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности. На сегодняшний день нет единого алгоритма развития карьеры, а также программы психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности, которые способствовали бы проявлению интереса к карьерному росту; стремлению к приобретению знаний, профессиональных знаний и профессионально важных качеств государственных служащих для замещения должностей государственной службы; способствовали бы овладению знаниями о возможных путях развития карьеры и требуемых компетенциях для успешного карьерного роста; знаниями о процессе планирования карьеры; осуществлению оценки своих знаний, умений, навыков, компетенций, возможностей, способностей; обладанию стремлением реально смотреть на свои успехи и неудачи, уметь ставить достижимые цели в карьере.

Структура карьерной компетентности из следующих компонентов: мотивационный (самоэффективность, мотивация к карьере, умение решать карьерные проблемы); когнитивный (карьерное целеполагание и планирование); личностный (ответственность и адаптивность);

аксиологический (характеризующий систему жизненных ценностей и карьерных ориентаций человека) [20].

Немного позже четырех компонентная модель структуры карьерной компетентности, уточняется другим исследователем, ссылаясь на динамичность развития понятия в течение жизнедеятельности человека, добавляя пятый компонент – процессуальный [26]. С учетом процессуального подхода структурная модель карьерной компетентности, основанная на процессе построения карьеры человека, а именно периодизации ее этапов, кризисах осознания ранее сформированных карьерных приоритетов и целей, а также их реализации в рамках выбранной профессиональной деятельности, дополняется процессуальным компонентом (тактика построения карьеры: фазы, этапы, периоды и темп).

Основными подходами развития карьерной компетентности, карьеры в том числе государственных служащих, является:

- общепсихологическая теория деятельности (А.Н. Леонтьев, Л.С. Рубинштейн);
- акмеологическая парадигма изучения феноменов профессионализма (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин);
- концепция формирования жизненной стратегии в рамках личностно-деятельностного подхода (К.А. Абульханова-Славская);
- исследования в области психологии профессиональной деятельности (Е.А. Климов, А.К. Маркова);
- теория развития организационной карьеры Д. Холла;
- многоступенчатая модель профессионального развития, концепция «карьерной зрелости» Д. Сьюпера;
- изучали особенности построения карьеры, карьерной компетентности и ее развития, а также профессиональной деятельности государственных служащих отечественные ученые (В.В. Гончаров, Н.И. Дряхлов, А.А. Деркач, В.И. Добренко, В.И. Курбатов, Н.Н. Клищ, И.П. Лотова, Е.А. Могилевкин, Н.В. Никитина, Е.А. Охотский, И.М. Слеценков, Е.В. Садон, А.И. Турчинов,

В.В. Щербин и другие) так и зарубежные (Г. Хаккет, Н. Бец, М.С. Доти и другие).

Мы определили, что оптимальному развитию карьерной компетентности государственных служащих способствует программа психологического сопровождения развития карьерной компетентности.

С помощью диагностических методик мы изучили уровень развития карьерной компетентности государственных служащих:

– для исследования самооценки возможностей карьерного развития государственных служащих, которая необходима для развития профессиональной карьеры и построения оптимального карьерного пути использовался тест М. Эггерта;

– для исследования мотивации к построению карьеры государственных служащих использовалась методика «Мотивация к карьере» разработана А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, адаптирована Е.А. Могилевкиным;

– для исследования особенностей характера, склонностей и интересов личности государственных служащих использовалась методика многофакторного исследования личности Б. Кеттелла (16PF), форма А.

После проведения предпроектного исследования было выделено три уровня развития карьерной компетентности государственных служащих: низкий, средний, высокий. Результаты показали, что не все государственные служащие имеют конкретное представление о том, как грамотно выстраивать перспективный путь развития карьеры, а так же как спланировать и развивать карьеру так, чтобы получать не только материальный результат, но и удовлетворенность жизнью. Многие не до конца осознают и понимают, что входит в данное определение. Приведённые результаты свидетельствуют о значительных проблемах государственных служащих в понимании основных слагаемых успешной карьеры. Также анализ результатов диагностических методик показал недостаточный уровень развития карьерной устойчивости государственных служащих, поэтому необходима разработка проекта,

который позволит развить карьерную компетентность государственных служащих.

Для развития карьерной компетентности государственных служащих нами был разработан проект, целью которого является создание психологических условий для развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности.

Методика реализации проекта предполагает.

1. Информирование государственных служащих об особенностях развития карьерной компетенции в профессиональной деятельности, этапах построения карьеры, расширение знаний о карьере, а также подготовка государственных служащих, чтобы занять более высокую группу должностей государственной службы, которая может стать вакантной, получение необходимых профессионально важных навыков и знаний для успешного прохождения аттестации, а также повышения уровня самооценки возможностей карьерного развития.

2. Поэтапное развитие карьерной компетентности государственных служащих в различных видах деятельности: лекционной, тренинговой, игровой, проективных тестах.

3. Подведение итогов, рефлексия достигнутых результатов. Работу с государственными служащими мы представили в виде перспективного плана работы, который отражён в таблице 6. Он предполагает совершенствование теоретической подготовки государственных служащих по развитию карьерной компетентности в профессиональной деятельности.

Процесс психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности представляет собой взаимосвязанную, последовательную реализацию трех этапов, разработанного нами проекта: лекционный, тренинговый, этап консультативной беседы. Каждый этап включает в себя реализацию психологических условий.

После реализации проекта была проведена повторная диагностика, на основе которой мы можем сказать, что уровень развития выделенных показателей (тест М. Эггерта, методика «Мотивация к карьере» разработана А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, адаптирована Е.А. Могилевкиным) повысился с низкого до среднего, и со среднего до высокого. Низкий уровень значительно понизился по всем показателям развития карьерной компетентности государственных служащих.

Расчет U-критерия Манна–Уитни показал статистически значимые различия между низким и средним, а также средним и высоким уровнем развития карьерной компетентности государственных служащих. Таким образом, по результатам повторно проведенной диагностики у государственных служащих, имеющих на начало реализации проекта низкий и средний уровень, были получены следующие результаты. У всех государственных служащих, участвующих в реализации проекта, уровень развития карьерной устойчивости повысился с низкого до среднего и со среднего до высокого, что также подтверждает расчет U-критерия Манна–Уитни на наличие статистически значимых различий. Это говорит о том, что выявленные психологические условия проекта способствуют развитию карьерной компетентности государственных служащих.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни: Т. 5. М.: Мысль, 1991. 229 с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Издательство Ленинградского университета, 1969. 340 с.
3. Асмолов А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров. М.: Издательство «Институт практической психологии», 1996. 602 с.
4. Беляцкий Н.П., Маевская Н.П. Деловая карьера. М.: Амалфея, Мисанта, 2016. 208 с.
5. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. М.: Совершенство, 1997. 298 с.
6. Бондаренко А.Ф. Психологическая помощь: теория и практика М.: Независимая фирма «Класс», 2001. 336 с.
7. Гуртовенко И.Ю. Теоретический анализ понятия «профессиональная готовность» // Социосфера. 2011. № 4. С. 73–77
8. Дятлов В. А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов экономических вузов. М.: ПРИОР, 1998. 512 с.
9. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 256 с.
10. Игнатов В.Г., Понеделков А.В. Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. Ростов н/Д.: Март, 2003. 156 с.
11. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. СПб.: Речь, 2001. 112 с.
12. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. 638 с.

13. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: ИНТИ, 1988. 350 с.
14. Козбаненко В.А. Правовое обеспечение статуса государственных гражданских служащих (теоретико-административные аспекты): дис. д-ра юрид. наук. М., 2003. 598 с.
15. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования: Т. 240. М.: Академический проект, 1999. 530 с.
16. Лотова И.П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы: дис. д-ра психол. наук. М., 2004. 502 с.
17. Лоусон Т., Гэррод Д. Социология. А–Я: Словарь-справочник. Пер. с англ. Ткаченко К.С. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2000. 695 с.
18. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.
19. Михайлова Г.Б. Понятие карьеры в психологической науке. Психологические проблемы профессиональной деятельности кадров государственной службы. А.: НИТИ, 1997. 400 с.
20. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
21. Могилевкин Е.А., Бажин А.С. Современные технологии оценки карьерных компетенций // Справочник по управлению персоналом. 2006. № 4. С. 31–36.
22. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. 4-е изд., доп. М.: Азбуковник, 1999. 944 с.
23. Охотский Е.В. Государственное управление в современной России: учебно-методический комплекс. М.: МГИМО, 2008. 546 с.
24. Перечень областей и видов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации// Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

Федерации. Документы. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1> (дата обращения 18.07.2019)

25. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение М.: Издательство Институт практической психологии, Воронеж: НПО Модек, 1996. 256 с.

26. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дис. канд. психол. наук. Владивосток, 2009. 218 с.

27. Залкина Н.П. Модель специалиста в контексте компетентностного подхода // Современная наука. № 4. 2015. С. 69–72.

28. Слюсарев Ю.В. Психологическое сопровождение как фактор активизации саморазвития личности: Автореф. дис. канд. психол. наук. СПб., 1992. 16 с.

29. Сосков В.И. Управление персоналом организации: учебное пособие. М.: КноРус, 2013. 512 с.

30. Семикин В.В. Психологическая культура в педагогическом взаимодействии: дис. д-ра психол. наук. СПб., 2004. 189 с.

31. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие для вузов / Х.Т. Грэхэм [и др.] / Пер. с англ. Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 598 с.

32. Управление человеческими ресурсами: энциклопедия / Пер. с англ. Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. 1200 с.

33. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Документы. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/ (дата обращения 31.01.2018)

34. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Документы. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 02.02.2018)

35. Филиппов А.В., Липинский В.К., Князев В.А. Производственная социология, психология и педагогика. М.: Высшая школа, 1989. 254 с.
36. Чернышев Я.А. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика // Мир психологии. 2008. № 2. С. 221–233
37. Чиканова Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики //Журнал российского права. 2005. №. 4. С. 61–73.
38. Шекшня С.В. Управление персоналом в современной организации: учебно-методическое пособие. М.: Бизнес-школа «Интелл-синтез», 1996. 368 с.
39. Штомпка П. Социология социальных изменений. Пер. с англ., под ред. В.А. Ядова. М.: Аспект Пресс, 1996., 416 с.
40. Яценко В.Н. Трудовая карьера: формирование и управление: Автореферат.: дис. канд. социол. наук. Уфа, 2003. 179 с.
41. Gysbers N.C., Moore E.J. Career counseling: skills and techniques for practioners. Englewood Cliffs. New Jersey, 1987. P. 291.
42. Hackett G., Betz N., Doty M. The Development of a Taxonomy of Career Competencies for Professional Women. Sex Roles., 12(3/4), 1985. P 399–410.
43. Hansen L.S. New goals and strategies for vocational guidance and counseling // International Journal for the Advancement of Counseling. 1981. № 4. P. 21–33.
44. McDaniels C. Counseling for career development: theories, resources, and practice. San Francisco, 1992. P. 463.
45. Super D.E. Career education and the meaning of work. Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off.,1976. P. 47.
46. The Concise Oxford Dictionary of Current English. 6-th ed. Oxford, 1976. – P. 885

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А

Тест самооценки возможностей карьерного развития М. Эггерта

«Ждет ли Вас блестящая карьера?»

Цель: тест позволяет оценить, насколько Вы готовы к тому, чтобы добиться большого личного успеха в жизни, сделать блестящую карьеру. Тест предназначен для глубокого, содержательного осмысления и требует сложных развернутых ответов на вопросы. Тест содержит вопросы Маркса Эггерта, которые являются критериями успешной карьеры. Тест наиболее целесообразно применять в целях правдивой самооценки.

Инструкция: вашему вниманию предлагается тест «Ждет ли Вас блестящая карьера?». Вам будет предложено 65 вопросов по различным аспектам карьеры. Работа с тестом требует глубокого, содержательного осмысления и сложного развернутого ответа самому себе, желательно в письменной форме. На данные вопросы ответьте только «ДА» или «НЕТ» в зависимости от того, знаете или не знаете ответ на каждый вопрос. Если действительно хотите узнать, ждет ли Вас блестящая карьера, то не торопитесь ответить «ДА» или НЕТ, а глубоко и детально опишите на отдельном листе бумаги свой ответ.

Итак: если Вы не знаете ответа на вопрос, то ответьте, – «НЕТ», если можете подробно ответить – «ДА».

Вопросы.

1. Чего я жду от жизни?
2. В каких ситуациях я добиваюсь успеха? Почему?
3. Каковы мои конкретные цели в области карьеры: в этом году, на ближайшие 3 года (5, 10)?

4. Что нового я узнал (а) сегодня, что может мне пригодиться для карьеры?
5. Какие возможности личного роста имеются в моей работе?
6. Как получили свои должности вышестоящие руководители?
7. Как я могу произвести наилучшее впечатление о себе?
8. Кто в нашем коллективе пользуется наибольшим уважением, и чем я от него отличаюсь?
9. Как люди здесь получают повышение?
10. Как мне следует работать, чтобы добиться большего успеха и авторитета в глазах руководства?
11. У кого в нашей организации реальная власть?
12. Кто имеет серьезное влияние на руководство?
13. Какие качества мне надо в себе улучшать и развивать для карьеры?
14. Каков типичный путь продвижения к желаемой должности в этой области деятельности и в данной организации?
15. В чем особенность моей работы? Почему меня сюда взяли? Каковы мои перспективы?
16. Как котируется моя работа на рынке труда?
17. Что нравится и не нравится моему начальнику в том, как я работаю?
18. Чем я могу способствовать карьере моего начальника?
19. Какие организации являются флагманами нашей отрасли и как могут туда попасть?
20. Что читает по специальности мой начальник, и стоит ли мне читать это же?
21. Как одевается руководство организации?
22. Как сделать, чтобы руководство заметило мои заслуги?
23. Как долго мне стоит оставаться на этой работе?
24. Что я должен(на) делать, чтобы поддерживать и повышать свою квалификацию: на этой неделе, в этом месяце, ежегодно?

25. На каких областях моей деятельности я должен(на) сосредоточить свои усилия, чтобы получить желаемую работу и сделать карьеру?
26. Какие ближайшие производственные планы у руководства, и что я должен(на) сделать, чтобы оказаться «в струе»?
27. Имею ли я преуспевающий вид? Что я делаю, чтобы выглядеть бодрым и здоровым?
28. С кем мне необходимо наладить контакты и как этого добиться с помощью друзей и знакомых?
29. Каковы критерии успеха в работе: в организации, у моего начальника, у меня?
30. Достаточно ли хорошим и полным является мое резюме?
31. Какие контакты, клубы и ассоциации принесут мне наибольшую пользу в деле развития карьеры?
32. Какие профессиональные знания и навыки потребуются в дальнейшем в моей работе?
33. Что нужно знать и уметь на той работе, куда я хочу перейти?
34. Кто может дать мне наилучшие советы в области карьеры?
35. Какие профессиональные объединения представляют для меня интерес?
36. От чего следует отказаться в интересах карьеры?
37. О каком месте работы я мечтаю, о каком начальнике, о каком коллективе?
38. Какая зарплата меня устроит на этом месте, на новой работе?
39. Как я могу более эффективно использовать свое рабочее место?
40. Как мне следует организовать свое рабочее место?
41. Когда я должен (на) провести следующую подобную оценку своего успеха в работе?
42. Когда мне следует заново пересмотреть свои главные цели?
43. Как мне следует вознаграждать самого себя за старания и успехи в карьере?

44. Какие ошибки в области карьеры я совершил(а) и чему научился(ась)?

45. Если меня завтра повысят, кто из моих подчиненных займет мое место? Хорошо ли я его для этого подготовил(а)?

46. Почему я до сих пор выполняю эту работу?

47. Какая следующая должность является естественным продолжением данной, и хочу ли я ее занять?

48. Кто является моим конкурентом при ближайшем повышении, и как я могу поставить себя в более выгодное положение?

49. Что является для меня наиболее важным стимулом в работе?

50. Какой стиль своего руководства я предпочитаю и как его наилучшим образом использовать?

51. Какую роль я предпочитаю в коллективной работе, и как я могу ее использовать наилучшим образом?

52. Какие этапы карьеры мною намечены, и достигаю ли я их в установленные сроки?

53. Как мне обрести большую уверенность в себе, в своей работе, в своем начальнике, в результатах своего труда, в своей организации?

54. Что я демонстрирую на работе своей манерой одеваться?

55. Что я демонстрирую тем, как организовано мое рабочее место?

56. В чем я добился(лась) успеха и благодаря чему?

57. Чем из того, что делаю сам(а) или узнаю от других, из книг, мне следует поделиться с членами моей команды?

58. С кем у меня сложные взаимоотношения, и как я могу их улучшить?

59. Какие газеты и журналы мне нужны для достижения целей карьеры?

60. Какова культура моей организации, и насколько я ей соответствую?

61. Когда и чем я рисковал(а) в работе, к чему это приводило (к выгоде или поражению)?

62. Если бы начинал(а) свою карьеру сначала, то что бы я изменил(а) и почему?

63. Какие значительные ошибки я допустил(а) и чему научился(лась) при этом?

64. Что оказало наибольшее влияние на мою карьеру?

65. Достаточно ли усилий я прилагаю для достижения своих целей?

Ключ: ответ «ДА» более 90 % – отличный результат. Вы знаете ответы более чем на 90 % вопросов. У Вас есть все шансы сделать блестящую карьеру. Ответ «ДА» от 80 % до 89 % – хороший, но не наилучший результат. Вы знаете ответы более чем на 80 %, но менее чем на 90 % вопросов. У Вас есть шансы сделать блестящую карьеру, если Вы будете знать ответы на те вопросы, на которые пока не знаете. Ответ «ДА» от 60 % до 79 % – посредственный результат. Вы знаете ответы менее чем на 80 % вопросов, что свидетельствует о значительных проблемах в понимании основных составляющих успеха. Ответ «ДА» менее 60 % – плохой результат. Вы упускаете из виду слишком многие составляющие профессионального успеха и карьеры. Ответ «ДА» менее 39 % – у Вас небольшие шансы сделать блестящую карьеру.

Методика: «Мотивация к карьере» разработана А. Ноэ, Р. Ноэ,
Д. Баххубер, адаптирована Е.А. Могилевкиным.

Инструкция: оцените, пожалуйста, в какой степени вы согласны с приведенными высказываниями, используя шкалу от 1 до 5, где «1» означает «в очень малой степени» или «очень редко», а «5» – «в очень большой степени» или «очень часто».

1. У вас есть конкретная цель карьеры?
2. Вы планируете свою карьеру?
3. Вы осознаете свои сильные и слабые профессиональные качества?
4. Вас интересует мнение значимых для вас коллег?
5. Вы меняете или пересматриваете цели своей карьеры на основании новой информации относительно вас или вашей ситуации?
6. Вы стремитесь к выполнению такой работы, которая направлена на достижение цели вашей карьеры?
7. Вы часто работаете сверхурочно?
8. Вы часто думаете о своей работе в свободное время?
9. Для вас важны ваше должностное положение, статус?
10. Вы повышаете свою профессиональную квалификацию на специализированных курсах?
11. Вы в курсе состояния дел вашей организации в целом?
12. Вы непосредственно участвуете в определении основных направлений вашей работы?
13. Вы посвящены в стратегические планы руководства вашей организации?
14. Вы поощряете сами себя по окончании конкретного рабочего задания?

15. Вы ставите перед собой сложные, но достижимые цели в своей работе, непосредственно связанной с карьерой?

16. Вы беретесь за выполнение заданий, по которым у вас отсутствует или не хватает информации?

17. Вы ищете возможности к взаимодействию с влиятельными лицами вашей организации?

18. Вы помогаете вашим коллегам по работе?

19. Вы устанавливаете дружеские взаимоотношения с коллегами из других подразделений вашей организации?

20. Вы можете выполнить свою работу в отсутствие вашего непосредственного руководителя?

Обработка, нормы и интерпретация результатов.

Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 1 по 6 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная интуиция. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в таблице 9.

Таблица 9

Степень развития карьерной интуиции

№ п/п	Типы	Степень развития		
		низкая	средняя	высокая
1	2	3	4	5
1.	Руководитель высшего управленческого уровня	До 24 баллов	24–27 баллов	28–30 баллов
2.	Руководитель среднего управленческого уровня	До 20 баллов	20–26 баллов	27–30 баллов
3.	Специалист	До 17 баллов	17–24 балла	25–30 баллов

Высокая степень развития карьерной интуиции характерна для работников, реально оценивающих свои карьерные перспективы, опирающихся если и не на осознанное, то на интуитивное понимание своих

сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения. Такие работники умело модифицируют свои карьерные цели и активно действуют в достижении этих целей.

Низкий уровень развития карьерной интуиции характерен для работников, недостаточно эффективно использующих свои личностные ресурсы для продвижения по службе. Такие работники могут иметь неадекватные (или заниженные, или завышенные) карьерные ожидания. Они не очень охотно схватывают и усваивают новые методы работы.

Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 7 по 13 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная причастность. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в таблице 10.

Таблица 10

Степень развития карьерной причастности

№ п/п	Типы	Степень развития		
		низкая	средняя	высокая
1	2	3	4	5
1.	Руководитель высшего управленческого уровня	До 29 баллов	29–32 балла	33–35 баллов
2.	Руководитель среднего управленческого уровня	До 23 баллов	23–30 баллов	31–35 баллов
3.	Специалист	До 21 балла	21–29 баллов	30–35 баллов

Высокий уровень развития карьерной причастности свойственен для сотрудников, готовых работать с максимальной отдачей ради достижения прежде всего целей организации.

А также сотрудников, способных достаточно длительный период времени работать сверхурочно и безвозмездно. Такие работники согласны принять на себя любое бремя организации, которое она вынуждена нести в осложненных обстоятельствах.

Низкий уровень развития карьерной причастности свойственен для работников, реализующих в карьере прежде всего личные цели, недостаточно учитывающих интересы организации. Такие сотрудники не склонны «выкладываться» на работе, предпочитая направлять свою активность в другие сферы жизни.

Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 14 по 20 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная устойчивость. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в таблице 11.

Таблица 11

Степень развития карьерной устойчивости

№ п/п	Типы	Степень развития		
		низкая	средняя	высокая
1	2	3	4	5
1.	Руководитель высшего управленческого уровня	До 25 баллов	25–30 баллов	31–35 баллов
2.	Руководитель среднего управленческого уровня	До 23 баллов	23–30 баллов	31–35 баллов
3.	Специалист	До 22 баллов	22–29 баллов	30–35 баллов

Работники с высокой карьерной устойчивостью легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам и способны эффективно справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления их профессиональной деятельности. Они отличаются настойчивостью в преодолении разного рода препятствий и служебных проблем на пути профессионального роста.

Для работников с низкой карьерной устойчивостью представляет определенную сложность сохранение высокого качества исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально-технических ресурсов, отсутствия информации от коллег и вышестоящего руководства.

Они менее склонны проявлять инициативу, недостаточно настойчивы в разрешении проблем, тормозящих их профессиональный и должностной рост.

Программа психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности

Пояснительная записка

Изучение карьеры государственных служащих считается важнейшей государственной задачей. Изучение карьеры и карьерных целей, процесса управления карьерой персонала; факторов, способствующих успешному развитию индивидуальной карьеры, становлению и развитию личности в ходе карьерного продвижения проводятся в рамках психологии управления, психологии личности, акмеологии, социологических и экономических наук. Для того, чтобы эффективно управлять карьерой, необходимо чёткое понимание, как её строить и как она развивается. Это также важно для процесса психологического сопровождения развития карьерной компетентности государственных служащих.

Карьера является объектом исследований различных научных направлений и школ. Её изучали социологи (Н.И. Дряхлов, А.И. Кравченко, А.И. Турчинов, Е.А. Охотский, В.И. Добренков, В.В. Щербин), специалисты в области экономики, труда и менеджмента (В.В. Гончаров, В.И. Курбатов, И.М. Слеценков). Анализируя разнообразие подходов и точек зрения к понятию карьера, большинство исследователей, все же объединяет идея определения карьеры как постепенного продвижения по служебной лестнице, сопровождающиеся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей специалиста.

Особенности построения карьеры в организациях государственной службы обусловлены различными факторами.

Факторы, которые связаны как с особенностями личности работника, так и среды, в рамках которой осуществляются профессиональные обязанности. Государственная служба предъявляет высокие требования для лиц, замещающих должности государственной службы, к уровню развития профессиональных и карьерных компетенций. Представленная программа в таблице 11 максимально использует тренинговые технологии, консультативные беседы. Данную программу рекомендовано использовать в системе государственного управления с государственными служащими в возрасте от 18 лет. Программа рассчитана на 72 часа, занятия могут проводиться 2 раза в неделю по 60 минут.

Таблица 11

Тематическое планирование

№ п/п	Тема	Количество встреч	Количество часов (академических)
1	2	3	4
1.	Лекционные занятия	6	8
2.	Тренинговые занятия	9	48
3.	Консультативные беседы	12	16
4.	ИТОГО	27	72

Цель программы: создание условий для развития карьерной компетентности государственных служащих в профессиональной деятельности.

Ожидаемый результат.

1. Проявление интереса государственных служащих к карьерному росту.
2. Проявление стремления государственных служащих к приобретению знаний, профессиональных знаний и профессионально важных качеств.
3. Овладение наличием необходимого мотива достижения, стремления к успеху.

4. Овладение знаниями о возможных путях развития карьеры и требуемых компетенциях для успешного карьерного роста.

5. Овладение знаниями о процессе планирования карьеры.

6. Осуществление оценки своих знаний, умений, навыков, компетенций, возможностей, способностей.

7. Обладание стремлением реально смотреть на свои успехи и неудачи, уметь ставить достижимые цели в карьере.

Таблица 12

Расчет U-критерия Манна–Уитни на наличие достоверных различий
между низким и средним уровнем развития карьерной устойчивости
государственных гражданских служащих

№ п/п	№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	2	3	4	5	6
1.	1	17	11.5	25	35
2.	2	19	17	26	42
3.	3	14	3.5	27	48
4.	4	18	13.5	24	28.5
5.	5	15	6.5	26	42
6.	6	19	17	25	35
7.	7	14	3.5	26	42
8.	8	17	11.5	24	28.5
9.	9	16	9	27	48
10.	10	13	1	24	28.5
11.	11	21	22	26	42
12.	12	23	24.5	25	35
13.	13	19	17	24	28.5
14.	14	18	13.5	25	35
15.	15	14	3.5	25	35
16.	16	16	9	25	35
17.	17	15	6.5	26	42
18.	18	19	17	27	48
19.	19	20	20	27	48
20.	20	21	22	26	42
21.	21	23	24.5	24	28.5
22.	22	21	22	25	35
23.	23	19	17	26	42
23.	24	14	3.5	24	28.5
25.	25	16	9	27	48
26.	Суммы:		325		950

Расчет U-критерия Манна–Уитни на наличие достоверных различий между средним и высоким уровнем развития карьерной устойчивости государственных гражданских служащих

№ п/п	№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	2	3	4	5	6
1.	1	24	4	31	29.5
2.	2	26	18.5	31	29.5
3.	3	27	24	32	36
4.	4	24	4	33	40.5
5.	5	26	18.5	34	45
6.	6	27	24	31	29.5
7.	7	26	18.5	31	29.5
8.	8	24	4	32	36
9.	9	27	24	32	36
10.	10	25	11	31	29.5
11.	11	26	18.5	34	45
12.	12	25	11	35	49
13.	13	24	4	33	40.5
14.	14	25	11	31	29.5
15.	15	25	11	32	36
16.	16	25	11	31	29.5
17.	17	26	18.5	33	40.5
18.	18	26	18.5	33	40.5
19.	19	24	4	32	36
20.	20	26	18.5	34	45
21.	21	24	4	34	45
22.	22	25	11	35	49
23.	23	26	18.5	35	49
24.	24	24	4	31	29.5
25.	25	25	11	34	45
26.	Суммы:		325		950