

УДК 316.477.323.331

ОСОБЕННОСТИ ОБРАЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ (НА ПРИМЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ)

Ключевые слова: карьера, образ мира, образ будущего, образ карьеры, жизненные планы, график карьеры, якоря карьеры, структура образа карьеры.

Панкратова И.А.

*ассистент кафедры организационной и прикладной психологии
Педагогического института
Южного федерального университета*

Вопросы планирования профессиональной карьеры, формирования представлений о будущей карьере все чаще оказываются в поле внимания научной и практической психологии. В ряде исследований отечественных ученых отмечается, что эффективность профессиональной деятельности и успешное построение карьеры во многом зависят от целостности представлений о собственной карьере [6].

Возросший интерес к оценке карьерной успешности личности делает необходимым обращение к представлениям личности о планируемых и желательных характеристиках результатов, пути и способах профессионального и карьерного развития. Представление о собственной карьере является формой управления профессиональным будущим (Л.И. Кунц, И.П. Лотова, Е.Г. Молл, и др.), в тоже время образ карьеры – как представление о будущем планируемом профессиональном и карьерном пути – изучен в отечественной психологической науке относительно мало [2; 8].

Образ карьеры является способом регуляции жизненной и профессиональной активности личности – посредством целеполагания, мотивообразования, смыслообразования, стимуляции и мобилизации. Образ карьеры выполняет функции эмоционального подкрепления и планирования карьерного развития. Для целей управления карьерой необходима разработка определения образа карьеры, определение содержания, компонентов, функций, характеристик, закономерностей в формировании образа карьеры и факторов, влияющих на его формирование [9].

Проанализировав и сопоставив различные подходы к пониманию образа как фундаментальной психологической категории (С.Л. Рубинштейн, И.М. Се-

ченое, А.А. Обознов), можно сказать, что образ в психологической регуляции прежде всего определяет целеполагание, создание модели построения будущих действий, образа мира, жизненного пространства, динамичных и устойчивых характеристик поведения [5; 10; 11]. Разные характеристики образа являются базой конкретных действий и построения своего жизненного пути, поэтому в психологической науке уделяется такое большое внимание изучению таких понятий как «образ мира» (Н.Н. Колмогорцева, А.Н. Леонов, и т.д.) и «образ будущего» (Е.Б. Быкова, Л.А. Емельянова, Е.И. Головаха) и их влиянию на деятельность человека [3–5].

Особенностям образа будущего, образа мира и профессиональной составляющей образа мира, идеалу карьеры, образу карьерного пути, их структуре и функциям уделяется достаточно внимания, однако исследователи мало учитывают ту роль, которую играет целостный образ в процессе принятия карьерных решений.

Как уже говорилось выше, большое значения при изучении профессионального будущего имеет значение изучение образа карьерного пути. Так, И.П. Лотова, анализируя образ карьерного пути, говорит о том, что это «интеграл наличного состояния личности, способа его изменения и его финишного состояния» [6, с. 192]. Она выделяет основные характеристики образа карьерного пути: пространственные и временные. По ее мнению, центральное значение для образа профессионального карьерного пути имеет планируемая должность, цель личностно-профессионального развития.

Е.Г. Молл считает, что «образ будущего карьерного пути является вторичным образом и обладает определенными характеристиками» [8, с. 86].

Выделяют следующие характеристики: пространственные, временные, последовательность, длительность, уровневые характеристики, интенсивность.

Образ карьеры рассматривается нами в контексте исследований И.П. Лотовой и Е.Г. Молл образа карьерного пути. Под образом карьеры мы понимаем результат мыслительной деятельности, продуктом которой является представление личности о собственной карьере, при этом он включает в себе карьерную цель, пути ее достижения и имеет яркую эмоциональную окрашенность.

Образ карьеры нами рассматривается в трех основных аспектах: структурном, содержательном, эмоционально-оценочном.

В качестве структурных единиц образа карьеры мы рассматриваем период начала карьерного пути, собственно карьерный путь, пик карьерного пути и возможные формы завершения карьеры.

Наше исследование было посвящено изучению содержания, компонентов и характеристик образа профессиональной карьеры на разных этапах профессиогенеза государственных гражданских служащих.

Мы предположили, что образ профессиональной карьеры является интегральным образованием, включающим в себя представления о профессии, о своем профессиональном будущем и о своем карьерном пути. В качестве характеристик образа карьеры могут выступать: выраженность определенного предметного содержания карьеры, полнота соответствия реальной карьеры типичному карьерному пути, непротиворечивость содержания образа карьеры карьерным целям. Психологическое содержание и особенности развития образа карьеры детерминированы этапами профессио-

генеза. Структурные составляющие образа профессиональной карьеры специфично проявляются на каждом этапе профессионального становления.

Нами было проведено исследование образа карьеры, в исследовании приняло участие 635 человек, обучающихся на факультетах «Государственное и муниципальное управление» (студенты I и V курсов) и «Повышения квалификации государственных служащих» Северо-Кавказской академии государственной службы в г. Ростове-на-Дону. Наша выборка была разделена нами на 4 подвыборки: этап ранней профессионализации (студенты первого курса); этап завершения образования (студенты пятого курса), этап первичной профессиональной адаптации (государственные служащие, работающие от 2 до 5 лет), этап профессионального мастерства (государственные служащие, работающие от 10 до 20 лет).

Выбор респондентов обусловлен тем, что в силу целого ряда специфических аспектов деятельности, носящих социально значимый характер, чиновничество является одним из постоянных объектов научного исследования. Так, В.Э. Бойков относит к подобным социально значимым аспектам четыре основных [1]:

- Без деятельности государственных служащих, даже чисто технической работы, не говоря уже о более сложных функциях, действия политиков носили бы еще более разрушительный характер.
- Госслужащие выполняют роль посредников во властных органах между государством и населением.
- Работники органов государственной власти и управления несут ответственность за работоспособность государственного хозяйства во всех случаях и особенно в ситуациях по-

литической и экономической нестабильности.

- Российское чиновничество состоит, главным образом, из высококвалифицированных специалистов умственного труда. Соответственно, усиление роли госслужащих в управлении обществом прямо пропорционально развитию и усложнению социальных связей в нем.

Нами были использованы следующие методы и методики: опросник Э. Шейна «Якоря карьеры»; методика «Рисунки карьеры»; авторская методика «График карьеры»; анкетный опрос «Карьерные цели»; методика изучения успешности факторов карьерного продвижения.

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

Предложенная и использованная нами рисуночная методика «Рисунки карьеры» представляет собой типичную графическую проективную методику. С помощью данной методики мы изучали эмоциональную оценку образа карьеры. Более яркие цвета рисунка связаны с положительными эмоциями по поводу изображаемого объекта. Также проективный рисунок позволил нам изучить значимость изучаемого феномена для респондентов (например, более значимые объекты изображаются крупнее, лист плотнее заполнен штрихами). Содержание рисунка позволило нам выявить содержательные особенности образа карьеры.

Авторская методика «График карьеры» была нами составлена на основе исследования образа карьерного пути И.П. Лотовой. Как было показано в исследовании И.П. Лотовой, основными

базовыми характеристиками образа карьерного пути являются пространственно-временные характеристики.

Пространственной характеристикой образа будущего карьерного пути И.П. Лотова считает длину должностного ряда, т.е. количество планируемых ступеней (должностей, уровней иерархии системы государственной службы). Временной характеристикой образа карьерного пути является средних отрезков времени, на котором осуществляется планирование карьеры. Последовательность как характеристика моделей будущего определяется наличием в пределах пространства будущего карьерного пути всех уровней управленческой иерархии, отсутствием повторений или пропусков.

При этом анализу подвергались следующие параметры: количество планируемых (освоенных) должностей; длительность нахождения в каждой должности; соответствие «образа карьеры» реалиям должностного продвижения государственных гражданских служащих; общая схема карьерного движения – тип графика («плато», «лестница», «вертикаль»).

Так как должностной ряд государственного служащего закреплен законодательно, то соответствие «образа карьеры» реалиям должностного продвижения мы оценивали по тому, насколько перечисленные должности соответствуют законодательно закрепленным.

Проанализировав рисунки графиков карьеры, мы смогли выделить три наиболее типичных изображения: «вертикаль», «лестница», «плато». Изображение «вертикаль» свидетельствует о том, что карьера ассоциируется у испытуемых с прямой линией, уходящей вверх.

График карьеры «лестница» свидетельствует о том, что карьерный путь

представляет собой поступательное движение вверх. Продвижение по карьере носит характер лестницы, т.е. занял должность, поработал в ней несколько лет, затем следующая должность.

Изображение графика «плато» свидетельствует о том, что достигнув определенной должности, личность не планирует дальнейшего карьерного роста.

Поскольку одной из основных функций образа карьеры является функция регуляции построения карьеры, то в образ будущей карьеры обязательной составляющей частью входит цель карьеры, а также средства ее построения. Анкетный опрос «Карьерные цели» позволил нам изучить те цели, которые ставят перед собой респонденты в процессе прохождения карьеры.

Для изучения субъективной стороны образа карьеры нами была предложена методика изучения факторов, влияющих на успешность карьерного продвижения. В основу методики была положена методика изучения факторов успешного карьерного роста государственных служащих И.П. Лотовой и модифицированная нами с учетом целей и задач нашего исследования, а также с учетом исследований, проведенных Е.Г. Молл, Е.А. Могилевкиным и др.

Специфика структуры образа карьеры на этапе ранней профессионализации состоит в следующем. Начало карьеры на данном этапе соответствует 22,6 года, пик карьеры – 35,3 года. Среднее количество должностей – 3,9. В каждой должности респонденты планируют провести в среднем 5,3 год, средняя длительность прохождения всего карьерного пути составляет 10,2 года. Преобладающим графиком карьеры является «вертикаль».

Мы можем отметить некоторую недооценку начала карьерного пути и переоценку конечного этапа карьеры

у респондентов данной подвыборки. Доминирующим изображением в рисунках карьеры является рисунок человека и изображение живого мира.

Большое количество ошибок при описании карьерного движения свидетельствует о том, что на данном этапе «образ карьеры» является аморфным и слабоструктурированным.

Доминирует нейтральное отношение ко всем этапам карьерного пути. При построении карьеры респонденты выбирают материальные цели. Наиболее ярко выраженной карьерной ориентацией является стабильность места работы. В определении факторов успешности карьерного продвижения респонденты выбрали ум, профессионализм и удачу.

Анализ полученных данных показал, что начало карьеры на этапе завершения профессионального обучения соответствует 22,4 года, пик карьеры – 40 годам. Среднее количество должностей – 4,3. В каждой должности респонденты планируют провести в среднем 7,7 года, средняя длительность прохождения всего карьерного пути составляет 14,4 года. Преобладающим графиком карьеры является «плато».

Мы можем отметить значительную переоценку начала карьерного пути, окончания карьеры и карьерного пути в целом.

Доминирующим изображением в рисунках карьеры является рисунок живого мира.

Большое количество ошибок при описании карьерного движения свидетельствует о том, что на данном этапе «образ карьеры» является аморфным и слабоструктурированным.

На рисунке «начало карьеры» доминирует негативное отношение. На рисунке «конец карьеры» позитивное отношение превышает негативное

и нейтральное. На рисунке «карьерный путь» нейтральное отношение превышает негативное и позитивное, что свидетельствует о безразличном отношении непосредственно к самому карьерному пути.

Материальные цели значительно превышают все остальные. Наиболее ярко выраженной карьерной ориентацией является стабильность места работы. В определении факторов успешности карьерного продвижения наряду с субъективными факторами (ум, профессионализм) присутствует объективный: удача.

Проанализировав структуру образа карьеры на этапе первичной профессиональной адаптации, мы выяснили что средний возраст начала карьерного пути соответствует 20,6 года, пик карьеры – 41 год. Среднее количество должностей – 5,1. В каждой должности респонденты планируют провести в среднем 3,8 года, средняя длительность прохождения всего карьерного пути составляет 12,1 года. Преобладающим графиком карьеры является «вертикаль».

Мы можем отметить значительную переоценку окончания карьеры и карьерного пути в целом, при этом начало карьеры не играет для испытуемых большой роли. Доминирующим изображением в рисунках карьеры является рисунок живого мира и абстрактное изображение.

Не очень большое количество ошибок при описании карьерного движения свидетельствует о том, что на данном этапе «образ карьеры» приобретает некую четкость.

Доминирует нейтральное отношение ко всем этапам карьерного пути. Материальные цели значительно превышают все остальные. Наиболее ярко выраженной карьерной ориентацией является стабильность места работы. В определении факторов успешности

карьерного продвижения доминируют субъективные факторы (ум, профессионализм, хорошее образование).

Специфика структуры образа карьеры на этапе профессионального мастерства заключается в следующем. Начало карьеры соответствует 21 году, пик карьеры – 45 лет. Среднее количество должностей – 6,2. В каждой должности респонденты планируют провести в среднем 4,8 года, средняя длительность прохождения всего карьерного пути составляет 7,5 года. Преобладающим графиком карьеры является «вертикаль».

Мы можем отметить переоценку окончания карьеры и карьерного пути в целом, при этом начало карьеры играет для испытуемых маленькую роль.

Доминирующим изображением в рисунках карьеры является рисунок живого мира.

Небольшое количество ошибок при описании карьерного движения свидетельствует о том, что на данном этапе «образ карьеры» приобрел четкую, конкретную форму.

Доминирует нейтральное отношение ко всем этапам карьерного пути. Материальные цели значительно превышают все остальные. Наиболее ярко выраженной карьерной ориентацией является служение. В определении факторов успешности карьерного продвижения доминируют субъективные факторы (профессионализм, хорошее образование, упорство).

Такими образом, мы рассмотрели образ профессиональной карьеры содержательно и структурно. Нами было доказано, что образ профессиональной карьеры является регулятором жизненных планов, профессионального становления и построения собственной карьеры.

Итак, образ профессиональной карьеры является интегральным образованием, включающим в себя пред-

ставления о профессии, о своем профессиональном будущем и о своем карьерном пути.

Мы выявили, что психологическое содержание и особенности развития образа карьеры детерминированы этапами профессиогенеза. Структурные составляющие представлений о профессиональной карьере специфично проявляются на каждом этапе профессионального становления. Содержание, компоненты и характеристики образа карьеры обусловлены этапами профессиогенеза.

Литература

1. Бойков, В.Э. Госслужащие: штрихи коллективного портрета / В.Э. Бойков // СОЦИС. 1997. № 6. С. 99–108.
2. Кунц, Л.И. Управление формированием образа будущей профессиональной деятельности личности педагогов-психологов / Л.И. Кунц, И.Н. Тимченко // Актуальные проблемы качества педагогического образования: материалы Всероссийской науч.-практ. конф. Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2005. С. 43–47.
3. Леонтьев, А.Н. Образ мира / А.Н. Леонтьев // Избранные психологические произведения. М.: Педагогика, 1983. С. 251–261.
4. Леонтьев, Д.А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего / Д.А. Леонтьев, Е.В. Шелобанова // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 57–65.
5. Ломов, Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии / Б.Ф. Ломов. М.: Педагогика, 1991.
6. Лотова, И.П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы: дис. ... д-ра психол. наук / И.П. Лотова. М., 2004.
7. Молл, Е.Г. Планирование своей карьеры руководителем / Е.Г. Молл // Вопросы психологии. 1998. № 3. С. 86–91.
8. Молл, Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е.Г. Молл. СПб.: Питер, 2003.
9. Нарышкин, А.В. Строение образ мира человека и соотношение понятий «знак» – «символ» и «значение» и «смысл» / А.В. Нарышкин // Вопросы психологии. 2005. № 3. С. 89–99.
10. Потапова, А.Я. О роли и видах образов в познавательных процессах / А.Я. Потапова, М.С. Шехтер // Психологический журнал. 2001. Т. 22, № 3. С. 57–67.
11. Смирнов, С.Д. Мир образов и образ мира как парадигмы психологического мышления / С.Д. Смирнов // Мир психологии. 2003. № 4. С. 18–31.