

УДК 35.082.4

ВЗГЛЯД НА КАРЬЕРУ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И ЛИЧНОСТНЫХ УСТАНОВОК ПЕРСОНАЛА

И.А.Ратковская

THE VIEW OF A CAREER OF CIVIL SERVANTS THROUGH THE PRISM OF VALUE ORIENTATIONS AND PERSONAL ATTITUDES OF STAFF

I.A.Ratkovskaia

Новгородский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, ratkovski@yandex.ru

Проанализирована выраженность ценностных ориентаций и личностных установок государственных гражданских служащих Новгородской области в разрезе категорий персонала. Определено влияние предпочтений личности в выборе профессионального пути и построения карьеры в системе государственной службы.

Ключевые слова: *карьера, карьерные ориентации, карьерные якоря, государственные гражданские служащие*

The strength of value orientations and personal attitudes of civil servants in Novgorod region in terms of categories of personnel is analyzed. The influence of personal preferences on choosing a professional path and building a career in the public service is defined.

Keywords: *career, career orientation, career anchors, civil servants*

Любой человек планирует свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Нет ничего удивительного в том, что он желает знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в данной организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится слабой, человек работает не в полную силу, не стремится повышать квалификацию и рассматривает организацию как место, где можно переждать некоторое время перед переходом на новую, более перспективную работу [1].

Говоря о карьере на уровне организации, чаще всего имеют в виду структуру карьеры и способы ее осуществления. При этом карьера осуществляется, в нашем случае, в иерархизированных, многоуровневых структурах, таких как государственная служба. Анализ профессиональной карьеры, с точки зрения организации, становится объектом изучения еще и в связи с неизбежным при таком подходе противопоставлением приемлемых и неприемлемых для организации моделей карьеры. Приемлемая карьера — это, прежде всего, профессиональная карьера, которая включает непрерывную службу и регулярное продвижение сотрудника к более высокому положению в организационной структуре [2].

Для обеспечения системного подхода к управлению карьерным ростом персонала в системе государственной гражданской службы необходимо использование специальных методов и технологий. Поскольку успешность развития карьеры в значительной степени зависит от внутренних факторов, возникает необходимость их выявления. Среди внутренних факторов, влияющих на успешность карьеры, в первую очередь необходимо обратить внимание на ценностные ориен-

тации и установки личности. Достаточно интересным в этой связи является подход Э.Шейна, который выделил восемь типов карьерных ориентаций («якорей»), рассматривая их постоянным и устойчивым элементом структуры личности, влияющими на возможность построения карьеры.

С целью исследования предпочтений личности в выборе профессионального пути и построения карьеры как индивидуальной последовательности антитюдов и поведения было проведено анкетирование государственных гражданских служащих с помощью теста «Карьерные ориентации» Эдгара Шейна (Edgar Schein) [3]. Для характеристики карьерного выбора и карьерной мотивации Э.Шейн ввел специальное понятие «карьерные якоря». Карьерные якоря являются ведущими мотивами и основополагающими ценностями, на которые человек, прежде всего, ориентируется при реализации карьеры, они удерживают человека в рамках избранного вектора карьерного движения и профессионального развития. Э. Шейн предложил рассматривать восемь карьерных якорей: профессиональную компетентность, менеджмент, автономию (независимость), стабильность, вызов, служение, интеграцию стилей жизни и предпринимательство. Анкетирование проводилось среди слушателей курсов повышения квалификации Новгородского филиала РАНХ и ГС. Было опрошено 243 респондента в период с 2009 по 2013 гг.

Анализ полученных данных проводился в разрезе трех категорий персонала: руководители, специалисты по основной деятельности, обеспечивающие специалисты, а также в целом по обозначенной выборке. Выраженность карьерных ориентаций по категориям респондентов представлена на рис. 1.

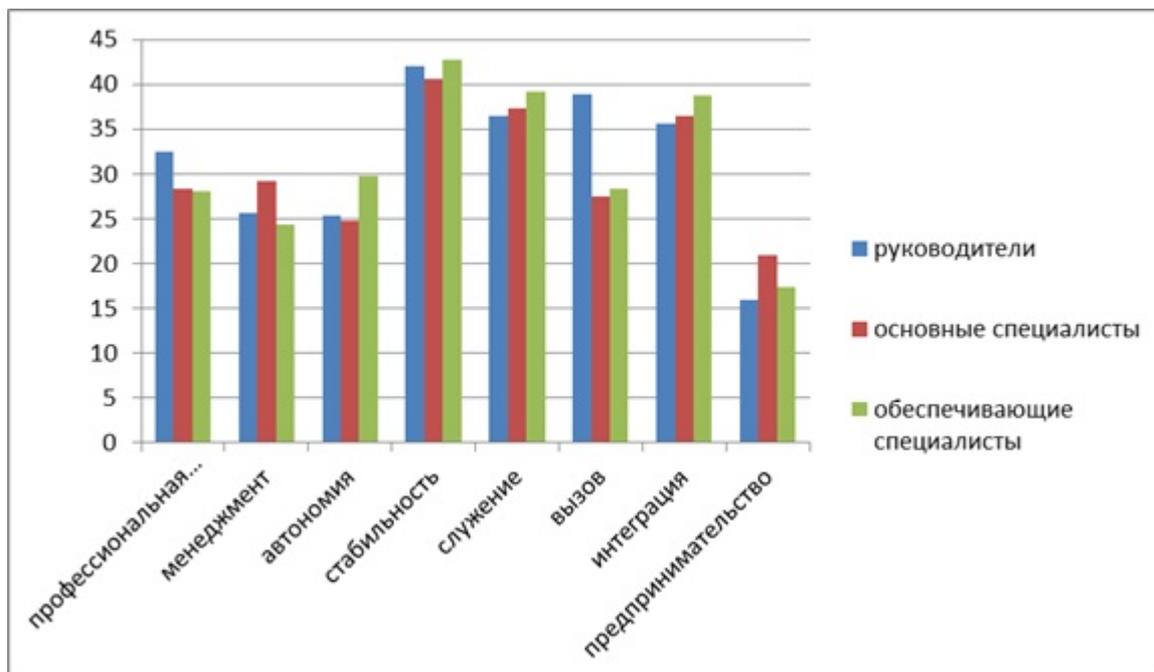


Рис. 1. Выраженность карьерных ориентаций государственных гражданских служащих Новгородской области

По результатам использования методики Э.Шейна можно выделить три уровня выраженности карьерных ориентаций: ведущие карьерные якоря, занимающие 1 и 2 позиции, средне выраженные и слабо выраженные ориентации (7 и 8 место).

Для 56,4% служащих на первом месте выраженность карьерной ориентации на «стабильность», еще 17,9% служащих поставили данную карьерную ориентацию на второе место и 7,7% респондентов определили для нее третью позицию. Для остальных опрошенных служащих, 18% от общего числа респондентов, данная карьерная ориентация является менее значимой. Таким образом, подавляющее большинство государственных гражданских служащих Новгородской области демонстрируют ярко выраженную потребность в безопасности и стабильности, для них необходимо, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Доминирование «стабильности» можно наблюдать у всех категорий, а максимальное значение данного карьерного якоря проявилось у обеспечивающих специалистов — 42,8 балла. При этом необходимо обратить внимание на то, что существуют два вида «стабильности» — стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает принятие решения о карьере в такой организации, которая обеспечит определенный срок службы (контракт от 3 до 10 лет), позаботится о своих работниках (регулярность выплат денежного довольствия и других надбавок), будет выглядеть более надежной по сравнению с другими. Люди с такой ориентацией обычно перекалывают ответственность за управление своей карьерой на администрацию и непосредственного руководителя. Персонал, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с определенным географическим регионом. Там они «пускают корни», приобретают жилье. Изменение в данных аспектах жизнедеятельности воспринимается негативно и оно возможно только тогда, когда это сопровождается «срыванием с места». Люди,

ориентированные на «стабильность» в целом, поднимаются на высокие должности в организации, но предпочитают стабильную работу и жизнь, они могут отказаться от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей. В целом стабильность места работы по исследуемой выборке превышает вторую составляющую — стабильность места жительства — вне зависимости от пола и возраста респондентов.

Вторым по важности показателем карьерной ориентации в данном исследовании является «служение». Так, средний уровень служения по категориям служащих составляет у руководителей — 36,4; у специалистов, занятых основной деятельностью — 36,9; у обеспечивающих специалистов — 39,2 балла соответственно. Из 243 заполненных служащими анкет видно, что «служение» как карьерная ориентация на первом месте — у 17,5% служащих, на втором месте — у 30,8%, и на третьем месте — у 18,0% служащих. Для остальных 33,7% служащих данная карьерная ориентация не является основной. Главные ценности данной карьерной установки можно описать через понятия: «работа с людьми», «служение организации», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д. Человек с такой карьерной ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, он может отказаться от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать его главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции, защиты прав потребителей, на государственной службе. В рамках государственной службы это одна из основных карьерных ориентаций, которая полностью отвечает предназначению государственной гражданской службы.

На третьем месте доминирующих карьерных ориентаций у основной массы государственных гражданских служащих в Новгородской области оказалась

«интеграция стилей жизни». Средний уровень «гармонии» по категориям служащих составляет у руководящего состава — 35,6; у специалистов, занятых основной деятельностью — 36,5; у обеспечивающих специалистов — 38,8 баллов соответственно. Необходимо отметить, что, как и в предыдущих карьерных ориентациях, здесь тоже отсутствует выраженная связь предпочтений с полом и возрастом служащих. В целом «интеграция стилей жизни» как карьерная ориентация на первом месте — у 7,7% служащих, на втором месте — у 38,5% служащих, и на третьем месте — у 20,5% служащих. Люди с ярко выраженной ориентацией на гармонизацию различных сторон своей жизнедеятельности не хотят, чтобы в их жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Им необходимо, чтобы все это было сбалансировано. Такие сотрудники больше ценят свою жизнь в целом, нежели конкретную работу, карьеру или организацию.

Средний показатель «профессиональной компетентности» (наличие способностей и талантов в определенной области) составляет у руководителей — 32,3; у специалистов, занятых основной деятельностью — 28,3; у обеспечивающих специалистов — 28,0 баллов. При этом необходимо отметить, что данную карьерную ориентацию более высоко оценили служащие до 30 лет и достигшие возраста свыше 49 лет. Соответственно можно предположить, что сотрудники зрелого возраста уже обладают высокой профессиональной компетенцией и постоянно следят за ее уровнем. Для молодых служащих влияние этого якоря проявляется, прежде всего, в желании повышать свой профессионализм и компетентность, тем самым обеспечивая прочный фундамент своей будущей карьеры. Такие служащие хотят быть профессионалами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно эти люди ищут признания своих талантов, которое должно выражаться в статусе, подбаивающем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие в этой категории отвергают статус руководителя, а управление рассматривают исключительно как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Именно служащие с данной карьерной ориентацией доминирующего характера обеспечивают принятие качественных и эффективных решений в организациях.

Карьерный якорь «менеджмент», или управление тоже представлен у государственных гражданских служащих, но не так выражено. Средний показатель «потребности в управлении» по категориям служащих составляет у руководящего состава — 25,3; у специалистов, занятых основной деятельностью — 29,5; у обеспечивающих специалистов — 24,3 балла. В данном случае первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. В нашем случае это в большей степени проявляется у респондентов категории «специалисты» в возрасте до 30 лет.

Данный фактор позволяет сделать вывод о том, что пришедшие за последние годы на службу молодые специалисты стремятся работать, объединяя усилия коллег, готовы нести бремя власти и ответственности. Эти сотрудники будут стремиться к дальнейшему карьерному росту и изменению своего социального статуса.

«Автономия» как карьерная ориентация предполагает освобождение от организационных правил, предписаний, ограничений. Это потребность все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать. В сфере государственной службы такое поведение не только неприемлемо, но и недопустимо. Среднее значение по данной выборке респондентов показало 26,6 баллов, по категориям — 25,4; 24,8 и 29,8 баллов соответственно. Необходимо отметить, что каждый человек, будучи личностью, до некоторой степени нуждается в независимости, однако если такая ориентация выражена сильно, то человек готов отказаться от продвижения по службе и от других возможностей ради сохранения своей свободы и самостоятельности. Такой сотрудник сможет успешно работать и реализовать себя в организации, которая обеспечивает достаточную степень автономии, не накладывает серьезных обязательств на персонал и не требует безоглядной преданности себе. Вышесказанное вряд ли можно отнести к государственной службе, следовательно, у персонала, рассчитывающего на успешную карьеру в рамках государственной службы, данная ориентация должна быть слабо выражена.

Карьерная ориентация «вызов», основными ценностями которой являются конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач, составляет у руководителей почти 38,9 баллов, а у специалистов 27,5 и 28,3 баллов соответственно. Полученные данные свидетельствуют о значительном разрыве между категориями служащих. В среднем по всей выборке респондентов данный якорь занимает 4-е место. Таким образом, можно констатировать, что государственные служащие, особенно категория руководители, ориентированы на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация рассматривается ими с позиции «выигрыша — проигрыша», а процессы борьбы и победа являются во многих случаях самоцелью. Для таких сотрудников новизна и разнообразие имеют значительную ценность, а монотонность деятельности и рутинная вызывают скуку и острую потребность что-то изменить вокруг себя. Одним из таких изменений может служить смена социального статуса, сопряженная с карьерой.

Выраженность карьерного якоря «предпринимательство» по категориям служащих составляет: у руководителей — 15,9; у специалистов, занятых основной деятельностью — 20,9; у обеспечивающих специалистов — 17,3 баллов. Однако стоит отметить, что у ряда респондентов (исключительно мужчин) порядка 8%, показатели по данной карьерной ориентации высокие — 35 баллов. Скорее всего, это связано с личными качествами отдельных служащих. В целом среднее значение по данной карьерной ориентации составляет 18 баллов. В нашем случае карьерная ориентация «предпринимательство» относится к незначительно

выраженным ориентациям, а, следовательно, она не оказывает влияния на построение карьеры государственных гражданских служащих. Данный факт вполне объясним, люди с такой доминирующей карьерной ориентацией стремятся создавать что-то новое, хотят преодолевать препятствия, готовы к риску. Они не желают работать на других, хотят иметь свою «марку», свое дело, финансовое богатство. Данная карьерная ориентация не может быть свойственна людям, находящимся на государственной службе.

Подводя итог проделанной работе, следует отметить, что у большинства государственных гражданских служащих Новгородской области ведущими карьерными ориентациями являются (рис. 2): «стабильность» и «служение». Эти карьерные якоря с доминирующим характером проявления являются стереотипными в восприятии успешной карьеры на государственной службе. Именно на них опираются служащие при выборе карьерной стратегии.

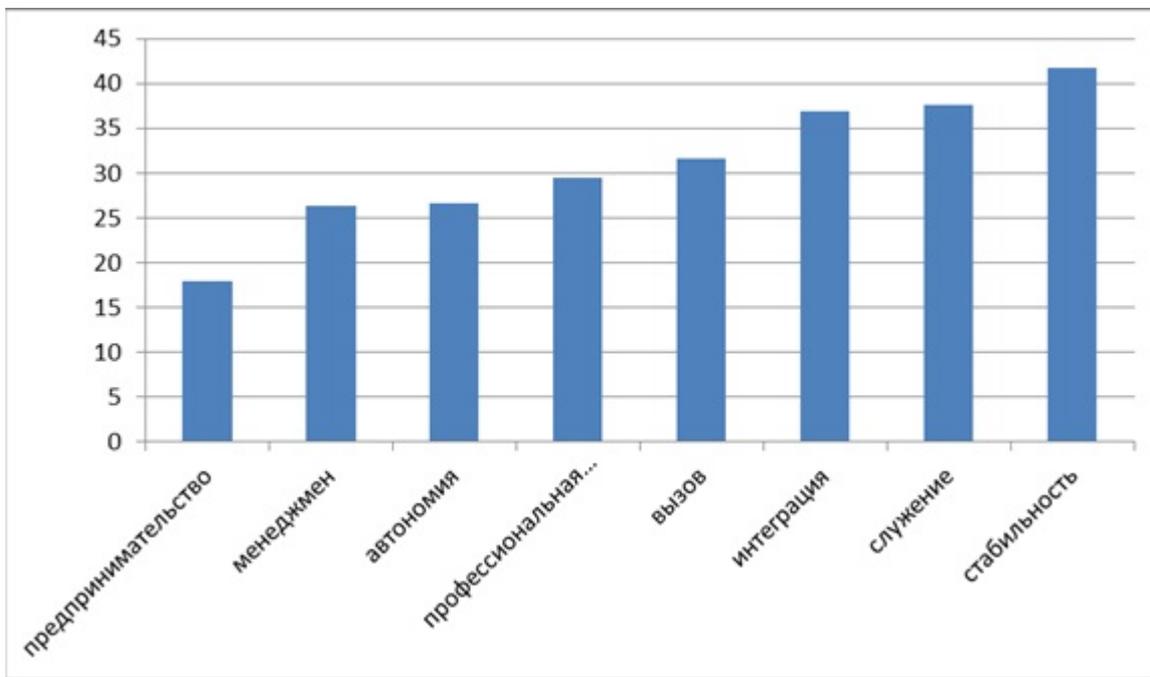


Рис. 2. Рейтинг карьерных ориентаций государственных гражданских служащих Новгородской области

Две последние позиции — «менеджмент» и «предпринимательство» — практически не имеют значения при построении карьеры в системе государственной службы. Это достаточно точно отражает соответствие личностных установок персонала государственной службы тем принципам и нормам поведения, которые характерны для данного социального института и вида профессиональной деятельности.

Таким образом, благодаря подходу, разработанному в свое время американским организационным психологом Эдгаром Шейном (Edgar Schein), были достаточно точно определены основные мотивации

для государственных гражданских служащих Новгородской области в их профессиональной карьере. Именно личностные ценности влияют на способность сотрудников успешно решать задачи, которые перед ними стоят на службе. Чем лучше люди понимают собственные карьерные мотивы и ценности в определенных сферах, тем большее удовлетворение они могут получить от работы и карьеры. Соответственно мотивация к выполнению работы будет самой сильной, когда рабочие задания и функции выполняются в соответствии с ведущими карьерными ориентирами и ценностями.

1. Кренслер Ф.Ф. Теоретические основы мотивации служебной деятельности в уголовно-исполнительной системе // Вестник Владимирского юридического института. Владимир: Изд-во ВЮИ ФСИН России, 2010. № 4 (17). С. 29-33.
2. Могилёвкин Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. 266 с.
3. Справочник практического психолога. Психодиагностика / Под общ. ред. С.Т.Посоховой. М.: АСТ; СПб.: Сова, 2005. 671 с.

References

1. Krenslar F.F. Teoreticheskie osnovy motivatsii sluzhebnoi deiatel'nosti v ugovolno-ispolnitel'noi sisteme [Theoretical basis of service activity motivation in the penitentiary system]. Vestnik Vladimirskogo iuridicheskogo institute — Bulletin of Vladimir Law Institute, 2010, no. 4(17), pp. 29-33.
2. Mogilevkin E.A. Psikhologo-akmeologicheskaiia kontseptsiaia kar'ery professionala [Psychological and acmeological concepts of a professional career]. Vladivostok, VSUES Publ., 2005. 266 p.
3. Posochova S.T., ed. Spravochnik prakticheskogo psikhologa. Psikhodiagnostika [Handbook for practical psychologists. Psychodiagnostics]. Moscow, AST Publ., Saint-Petersburg, "Sova" Publ., 2005. 671 p.