

СОЦИАЛЬНЫЙ САМОКОНТРОЛЬ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Хаидов Сергей Курбанович, кандидат психологических наук, кафедра специальной психологии, Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого; пр. Ленина, 125, Тула, 300026; e-mail: tgpu@tula.net

АННОТАЦИЯ

Анализ применения методики Рукавишников А.А., Соколовой М.В. «Шкала социального самоконтроля» [13] для выявления у муниципальных служащих потенциальных возможностей к личностно-профессиональному развитию. Описание и анализ полученных эмпирических данных при использовании этой методики. Показано, что сформированность социального самоконтроля у муниципальных служащих имеет разный уровень развития и различается как по половым признакам, так и по показателям стажа профессиональной деятельности. Полученные результаты позволяют разрабатывать пути личностно-профессионального развития муниципальных служащих и использовать их как компоненты в различных акмеологических моделях личностно-профессионального развития муниципальных служащих.

Ключевые слова: личностно-профессиональное развитие, муниципальный служащий, социальный самоконтроль, субъект профессиональной деятельности.

ВВЕДЕНИЕ

Проблема личностно-профессионального развития стала актуальной в начале XX века в связи с появлением более широких возможностей при выборе профессий.

Актуальность исследования обусловлена тем, что проблема диагностики муниципальных служащих не разработана полностью, так как отсутствует единый психолого-акмеологический диагностический комплекс по данной проблеме [1; 3; 5; 14; 15 и др.].

Реформа и развитие органов местного самоуправления, передача им части государственных полномочий требуют от муниципальных служащих планомерного личностно-профессионального развития с целью повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности.

Изучением проблем личностно-профессионального развития занимаются зарубежные психологи (Е.С. Бордин, А. Кос, У. Мозер, Д. Сьюпер, Р. Хейвиг-Херст и др.) и отечественные учёные (В.С. Агапов, В.А. Бодров, А.А. Деркач, Э.Ф. Зазыкин В.Г., Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, А.Р. Фонарёв и др.) [5; 7; 9; 10; 14; 16; 17; 18; 19 и др.].

В научных исследованиях по психологии и акмеологии динамику личностных и профессиональных достижений субъекта профессиональной деятельности, его развития обозначают терминами: «профессиональное становление», «профессиональное развитие», «личностный рост», «личностно-профессиональное развитие».

В то же время В.С. Агапов, М.И. Плугина считают, «что понятие «становление» гораздо шире понятия «развитие», так как понятие «становление» охватывает весь жизненный путь личности. Включает в себя определённые этапы, возрастные периоды, в рамках которых осуществляется процесс развития и формирования. В свою очередь «развитие» включает процесс формирования как одну из его форм, которая участвует в организации, осуществлении процесса становления человека в онтогенезе» [2].

Социальный самоконтроль основан на необходимости предвидеть поведение человека в различных социальных ситуациях, в том числе и поведение муниципальных служащих, как субъектов профессиональной деятельности при выполнении ими своих профессиональных обязанностей. Известно, что не всегда возможно предсказать поведение индивида в зависимости от его личности. Так, у одних людей поведение можно прогнозировать, опираясь на их личностные качества, а у других поведение определяется требованиями ситуации и минимально — личностными качествами.

Под «социальным самоконтролем» понимается способность человека управлять своим поведением и своими эмоциями. Представая перед социумом в том или ином образе и руководствуясь своим пониманием социальной приспособленности, муниципальный служащий в каждой ситуации использует те или иные средства вербального или невербального самовыражения. Лёгкость и адекватность используемых средств и обусловлены уровнем развития социального самоконтроля [13].

Для лиц с высоким уровнем социального самоконтроля характерно эффективное контролирование своего поведения и своих эмоций, умение создавать у окружающих нужное впечатление о себе. Средний уровень развития социального самоконтроля выражается недостаточным умением контролировать своё поведение и свои эмоции в критических и стрессовых ситуациях. При низком уровне социального самоконтроля отсутствуют развитые навыки контроля и управления своим поведением, отмечается неумение контролировать проявление своих эмоций.

МЕТОДИКА И ВЫБОРКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Для диагностики одного из компонентов потенциального резерва личностно-профессионального развития муниципальных служащих использовалась методика Рукавишниковой А.А., Соколовой М.В. «Шкала социального самоконтроля». Для обработки результатов применялись методы количественного и качественного анализа полученных эмпирических данных, а также метод математической статистики, критерий Крускала-Уоллиса, который в свою очередь обсчитывался статистическим компьютерным пакетом SPSS 21. В исследовании приняли участие 802 муниципальных служащих Мурманской области и г. Ижевска. Из них 202 мужчины и 600 женщин. По стажу муниципальной службы выборка исследования была разделена на три группы: первая группа — стаж муниципальной службы до трёх лет. Вторая группа — от четырёх до девяти лет. Третья группа — стаж от 10 лет и больше.

АНАЛИЗ ПОЛУЧЕННЫХ ЭМПИРИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Полученные количественные и качественные характеристики социального самоконтроля принявших в исследовании муниципальных служащих позволяют интерпретировать их следующим образом.

В общей выборке (802 чел.) показатель социального самоконтроля составляет 5 стенов, что соответствует среднему уровню его развития. Поведение данных муниципальных служащих характеризуется, с одной стороны, умеренной озабоченностью относительно социальной пригодности своего поведения, навыками контроля поведения и наличием способностей создавать у окружающих нужное впечатление о себе, а с другой стороны — незначительным замечанием нюансов поведения других людей, большей опорой на своё внутренне состояние, а не на требования ситуации, большей стабильностью поведения в различных ситуациях и согласованностью в выражении эмоций по разным каналам.

В мужской выборке (202 чел.) показатель социального самоконтроля составляет 5 стенов, что соответствует среднему уровню его развития.

В женской выборке (600 чел.) показатель социального самоконтроля составляет 5 стенов, что соответствует среднему уровню его развития.

Показатель социального самоконтроля в общей выборке муниципальных служащих (285 чел.), имеющих стаж до трёх лет, составляет 6 стенов, что соответствует среднему уровню его развития. Поведение данных муниципальных служащих характеризуется, с одной стороны, умеренной озабоченностью социальной пригодностью своего поведения, умением контролировать своё поведение и наличием способностей создавать у окружающих нужное впечатление о себе; с другой стороны — замечанием поведения других людей, большей опорой на своё внутренне состояние, а не на требование ситуации, большей стабильностью поведения в различных ситуациях и согласованностью в выражении эмоций по разным каналам. Отмечаются тенденции повышения:

— чувствительности к экспрессивному поведению других людей и использование его в качестве руководства по управлению собственной экспрессией;

— эффективности контроля своего поведения; эффективности создания у окружающих нужного впечатления о себе.

В мужской выборке (63 чел.) показатель социального самоконтроля выражен 6 стенами, что соответствует среднему уровню развития. Присутствуют тенденции повышения: чувствительности к экспрессивному поведению других людей и использование его в качестве руководства по управлению по управлению собственной экспрессией; эффективности контроля своего поведения; эффективности создания у окружающих нужного впечатления о себе.

В женской выборке (222 чел.) показатель социального самоконтроля составляет 5 стенов, что соответствует среднему уровню развития. Поведение данных муниципальных служащих — женщин обуславливается: с одной стороны, умеренной озабоченностью по поводу социальной пригодности своего поведения, присутствием навыков контроля собственного поведения и наличием способностей создавать у окружающих нужное впечатление о себе; с другой стороны — незначительным замечанием нюансов поведения других людей, большей опорой на своё внутренне состояние, а не на требование ситуации, большей стабильностью поведения в различных ситуациях и согласованность в выражении эмоций по разным каналам.

Показатель социального самоконтроля в общей выборке муниципальных служащих (301 чел.), имеющих стаж от четырёх до девяти лет составляет 5 стенов, что соответствует его среднему уровню развития.

В мужской группе данной выборки (72 чел.) уровень социального самоконтроля выражен 4 стенами, что соответствует нижней границе среднего уровня развития. Имеется тенденция к снижению навыков контроля и управления своим поведением.

В женской выборке (229 чел.) показатель социального самоконтроля составляет 4 стена, что соответствует нижней границе среднего уровня развития. Отмечается тенденция к снижению навыков контроля и управления своего поведения.

Показатель социального самоконтроля в общей выборке муниципальных служащих (216 чел.), имеющих стаж от десяти лет и больше, составляет 5 стенов, что соответствует среднему уровню его развития.

В мужской выборке (67 чел.) показатель социального самоконтроля составляет 5 стенов, что соответствует среднему уровню его развития.

В женской выборке (149 чел.) показатель социального самоконтроля составляет 5 стенов, что соответствует среднему уровню его развития.

Результаты исследования социального самоконтроля представлены в таблице 1.

Обработка полученных результатов методом математической статистики по H — критерию Крускала-Уоллиса выявила статистически значимые различия между группами по стажу муниципальной службы. Так, различия по уровню развития социального самоконтроля между муниципальными служащими первой группы, имеющими стаж до трёх лет, и второй группой (стаж от 4 до 9 лет) составила $H = 4,8$ при достоверности $p = 0,000$. Различия между группой 2 и группой 3 на статистически значимом уровне не выявлены.

**Результаты исследования развития социального
самоконтроля муниципальных служащих**

Выборка муниципальных служащих	Показатель социального самоконтроля в стенах	Уровень развития социального самоконтроля
Общая выборка (n = 802)	5	Средний
Общая выборка (мужчины, n = 202)	5	Средний
Общая выборка (женщины, n = 600)	5	Средний
Общая выборка имеющих стаж до трёх лет (n = 285)	6	Средний
Общая выборка имеющих стаж до трёх лет (мужчины, n = 63)	6	Средний
Общая выборка имеющих стаж до трёх лет (женщины, n = 222)	5	Средний
Общая выборка имеющих стаж от 4 до 9 лет (n = 301)	5	Средний
Общая выборка имеющих стаж от 4 до 9 лет (мужчины, n = 72)	4	Средний
Общая выборка имеющих стаж от 4 до 9 лет (женщины, n = 229)	4	Средний
Общая выборка имеющих стаж от 10 лет и больше (n = 216)	5	Средний
Общая выборка имеющих стаж от 10 лет и больше (мужчины, n = 67)	5	Средний
Общая выборка имеющих стаж от 10 лет и больше (женщины, n = 149)	5	Средний

Всё это позволяет утверждать, что с ростом стажа муниципальной службы происходит самостоятельное развитие уровня социального самоконтроля. В то же время отсутствие различий между 2 и 3 группой показывает, что после 9 лет стажа самостоятельное развитие социального самоконтроля приостанавливается. Вместе с тем, согласно работам А.С. Агапова, А.А. Деркача, А.В. Гагарина, В.Г. Зазыкина, Е.А. Климова и др., приостановление самостоятельного развития социального самоконтроля можно рассматривать как состояние границы между зоной актуального и потенциального личностно-профессионального развития, что в свою очередь обуславливает возможность применения акмеологических технологий с целью дальнейшего личностно-профессионального развития муниципальных служащих [1–5; 7–12; 14–16 и др.].

По половым различиям выявлены следующие статистически значимые различия уровня развития социального самоконтроля. В первой группе $N = 14,5$ при достоверности $p = 0,000$. Во второй группе $N = 10,6$ при достоверности $p = 0,001$. В общей выборке муниципальных служащих и в третьей группе различия по половым различиям не выявлены. Всё это позволяет говорить, что половые различия с ростом профессионализма сглаживаются и нивелируются, то есть в женских и мужских группах происходит самостоятельный рост социального самоконтроля, обусловленный совершенствованием профессионализма в рамках роста профессионального опыта.

Таким образом, полученные результаты позволяют определить пути дальнейшего личностно-профессионального развития муниципальных служащих.

Выводы:

1. Муниципальные служащие обладают средним уровнем развития социального самоконтроля, с наличием тенденций как к снижению, так и к повышению развитых навыков контроля и управления своим поведением, что позволяет рассматривать это как потенциальные возможности для личностно-профессионального развития.

2. С ростом стажа муниципальной службы происходит самостоятельное развитие уровня социального самоконтроля.
3. После 9 лет муниципальной службы самостоятельное развитие социального самоконтроля приостанавливается.
4. С ростом профессионального опыта в мужских и женских группах муниципальных служащих происходит развитие уровня социального самоконтроля.
5. После 9 лет муниципальной службы половые различия в развитии уровня социального самоконтроля сглаживаются и нивелируются.
6. Наличие зоны потенциального развития у муниципальных служащих позволяет применять акмеологические технологии с целью дальнейшего их личностно-профессионального развития.

ЛИТЕРАТУРА

- [1]. *Агапов В.С.* Становление концепции в управленческой деятельности руководителей: Дис. ... д-ра психол. наук. — М., 1999.
- [2]. *Агапов В.С., Плугина М.И.* Акмеология профессионального становления преподавателя высшей школы. Монография. — М., 2012.
- [3]. *Агапов В.С.* Концепция Я и самореализация субъекта: проблемное поле научных исследований // Акмеология. 2012. № 3 (43). С. 26–31.
- [4]. Акмеология в вопросах и ответах: Учеб. пособие / А.А. Деркач, Е.В. Селезнёва. — М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2007.
- [5]. *Бодаев А.А., Деркач А.А., Климов Е.А.* О задачах и направлениях современных акмеологических исследований // Акмеология. 2013. № 3. С. 85–90.
- [6]. *Гагарин А.В., Иващенко А.В.* Сущность, гендерные и межкультурные аспекты, особенности развития экологической компетенции личности // Акмеология. 2013. № 2. С. 73–77.
- [7]. *Деркач А.А.* Психолого-акмеологические основания и средства оптимизации личностно-профессионального развития конкурентно способного специалиста // Акмеология. 2012. № 4 (44). С. 11–17.
- [8]. *Зазыкин В.Г.* Масштаб личности как акмеологическое условие профессионализма // Акмеология. 2013. № 2. С. 25–31.
- [9]. *Климов Е.А.* Ведение в акмеологию // Акмеология. 2010. № 2 (34). С. 16–24.
- [10]. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
- [11]. *Марков В.Н.* Стратегии реализации профессионального потенциала // Акмеология. 2014. № 1–2 (специальный выпуск). Материалы IX Международной научной конференции «Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека» (Москва, 1–15 июня, 2014). С. 144–146.
- [12]. *Пазухина С.В.* Профилактика конфликтов интересов на государственной и муниципальной службе как одно из условий организации эффективной деятельности управленцев новой формации // Сб. матер. VI Междунар. науч.-практ. конф. «Эффективность государственной службы, государственного и муниципального управления, функционирования органов власти и хозяйствующих субъектов» / Под общ. ред. С.Д. Журавлева. — Тула: ТФ РАНХиГС, 2013. С. 259–270.
- [13]. *Рукавишников А.А., Соколова М.В.* (авторы адаптации) Шкала социального самоконтроля. Второе издание. — Ярославль: НЦП «Психодиагностика». 1999. — 11 с.
- [14]. *Темнова Л.В.* Личностно-профессиональное развитие психолога в системе высшего образования: Дисс. ... д-ра психол. наук. — М., 2001.
- [15]. *Хаидов С.К.* Сущностные признаки личностно-профессионального развития муниципальных служащих // Акмеология. 2014. № 1–2 (специальный выпуск). Материалы IX Международной научной конференции «Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека» (Москва, 1–15 июня, 2014). С. 232–234.
- [16]. *Шадриков В.Д.* Способности человека. — М., 1997.
- [17]. *Bordin E.S.* Research strategies in psychotherapy. — N.Y., 1973.
- [18]. *Moser U.* Zur psychoanalytischen Theorie der Berufswahl: Sublimierung, Identifizierung und berufliche Identität // Psychologie. Schweizerische Zeitschrift Psychologie. 1963. № 1.
- [19]. *Super D.E.; Bahn M.Y.* Occupational psychology. — London, 1971.

SOCIAL SELF-CONTROL AS INDICATOR OF PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Sergey K. Khaidov, Ph.D., Department of Special Psychology,
Leo Tolstoy Tula State Pedagogical University (Leo Tolstoy TSPU);
Prospekt Lenina 125, Tula, 300026; e-mail: tgpu@tula.net

ANNOTATION

The article is devoted to the analysis of application of the methodology of Rukavishnikov A.A., Sokolova M.V. «Scale of social self-control» [12] to reveal of potential abilities to personal and professional development of municipal employees. In this paper a description and analysis of the empirical data were derived by using of these methods. The main objective of research was identification of the level of personal and professional development of municipal employees. It is shown that maturity of social self-control of municipal employees has a different level and differs both in sexual characteristics and in indicator of professional work experience. The received results allow to devise the ways of personal and professional development of municipal employees and use it as components in various acmeology models of personal and professional development of municipal employees.

Keywords: personal and professional development, municipal employee, social self-control, a subject of professional activity.

LITERATURE

- [1]. *Agapov V. S.* Concept formation in management activity of heads: PhD dissertation (Psychology). — M., 1999.
- [2]. *Agapov V. S., Plugina M. I.* Acmeology of professional formation of high school teacher. Monograph. — M., 2012.
- [3]. *Agapov V. S.* I-conception and self-realization of the subject: problem field of scientific researches // *Acmeology*. 2012. № 3(43). P. 26–31.
- [4]. *Acmeology in questions and answers: Manual / A.A. Derkach, E.V. Selezneva.* — M.: Publishing house of the Moscow Psychological and Social Institute; Voronezh: NPO «MODEK» publishing house, 2007.
- [5]. *Bodalev A.A., Derkach A.A., Klimov E.A.* About tasks and the directions of modern acmeology researches // *Acmeology*. 2012. № 3. P. 85–90.
- [6]. *Gagarin A.V., Ivashchenko A.V.* Essence, gender and intercultural aspects, development features of ecological competence of the personality // *Acmeology*. 2013. № 2. P. 73–77.
- [7]. *Derkach A.A.* Psycho-acmeology base and optimization facilities of personal and professional development of competitive specialist // *Acmeology*. 2012. № 4 (44). P. 11–17.
- [8]. *Zazykin V. G.* Scale of the personality as acmeology condition of professionalism // *Acmeology*. 2013. № 2. P. 25–31.
- [9]. *Klimov E.A.* Introduction to acmeology // *Acmeology*. 2010. № 2 (34). P. 16–24.
- [10]. *Markova A.K.* Psychology of the professionalism. — M., 1996.
- [11]. *Markov V.N.* Realization strategy of professional potential // *Acmeology*. 2014. № 1–2 (special edition). Materials of the IX International scientific conference «Acmeology: personal and professional development of the person» (Moscow, June, 1–15th, 2014). P. 144–146.
- [12]. *Pazukhina S.V.* Prevention of interest conflicts on the state and municipal service as one of the conditions of effective activity arrangement of managers of new formation // Materials of the VI Intern. scientific-practical conf. «The effectiveness of the state service, state and municipal government, functioning of government and business entity» / Edited by S.D. Zhuravlev. — Tula: TF RANHiGS, 2013. P. 259–270.
- [13]. *Rukavishnikov A.A., Sokolova M.V.* (the authors of adaptation) Scale of social self-control. Second edition. — Yaroslavl NCP «Psychodiagnostics». 1999. P. 11
- [14]. *Temnova L.V.* The personal and professional development of a psychologist in the system of higher education. PhD dissertation (Psychology). — M., 2001.
- [15]. *Khaidov S.K.* Essential features of personal and professional development of municipal employees // *Acmeology*. 2014. № 1–2 (special edition). Materials of the IX International scientific conference «Acmeology: personal and professional development of the person» (Moscow, June, 1–15th, 2014). P. 232–234.
- [16]. *Shadrikov V.D.* The human abilities. — M., 1997.
- [17]. *Bordin E.S.* Research strategies in psychotherapy. — N.Y., 1973.
- [18]. *Moser U.* Zur psychoanalytischen Theorie der Berufswahe: Sublimierung, lilitibizienmg undberufliche Identitat // *Psychologie. Scheirerische Zeitschrift Psychologie*. 1963. № 1.
- [19]. *Super D.E.; Bahn M.Y.* Occupational psychology. — London, 1971.