

УДК 159.9.07

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ВОСПРИЯТИЯ  
ГОССЛУЖАЩИМИ СВОЕЙ КАРЬЕРЫ (на материале  
исследования руководителей среднего звена)



**Деркач Анатолий Алексеевич** — доктор психологических наук, профессор, кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); просп. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: akmeo@list.ru



**Мударисов Айнур Аликович** — аспирант 3-го курса, кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); просп. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: aamudarisov@ya.ru



**Рожок Анатолий Васильевич** — кандидат психологических наук, Центр современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); просп. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: kahn88@mail.ru

**РЕЗЮМЕ**

В работе представлены результаты исследования акмеологических составляющих причин карьерных устремлений, осознаваемых госслужащими (руководителями среднего звена) как мотивы, инициирующие стремление делать карьеру. На пилотажном уровне выявлены мотивы конкуренции, профессионального роста, служения обществу, реализации дальних целей и замыслов, обладающих признаками личностно-профессионального развития.

Исследование включало в себя изучение причин карьерных устремлений руководителей среднего звена и проводилось посредством опроса в свободной форме в ходе кадровых собеседований с управленческим резервом. Исходя из суждений участников опроса, были сделаны предварительные выводы о том, ка-

ковы содержательные причины карьерных устремлений из тех, что осознаются субъектом строительства карьеры. Были выделены семь относительно независимых друг от друга видов карьерных устремлений, или, иными словами, содержаний мотива карьеры.

**Ключевые слова:** акмеологические составляющие восприятия карьеры, госслужащие, личностно-профессиональное развитие, мотив.

**ВВЕДЕНИЕ**

В настоящее время нарастает результативность исследований карьеры как средства самореализации личности [1; 2; 8]. Одновременно с этим происходит широкое теоретико-методологическое осмысление эмпирических данных, корреляций между различными переменными личностно-профессионального развития и карьеры, выявляемых

в ходе экспериментальных исследований [6; 7]. Кроме того, карьера стала рассматриваться в контексте развития локальной социокультурной среды организации [3–5].

Задача данного исследования заключалась в том, чтобы на предварительном уровне подтвердить или опровергнуть возможные подходы к гипотезе о роли карьеры как мотива личностно-профессионального развития.

Вопросы, на которые хотелось найти ответ, сводились к следующему. Действительно ли карьера, как побуждающий мотив, может быть выделена в качестве ведущего и даже смыслообразующего начала в личностно-профессиональном развитии? Не является ли убежденность многих людей в необходимости, в желанности, в привлекательности возможного карьерного продвижения всего лишь неким иным по направленности социальным стереотипом сегодняшнего дня?

Ведь если ещё тридцать лет тому назад понятие «карьерист» как отражение социального явления несло несомненную негативную социальную нагрузку, то сегодня просто, может быть, поменялся вектор социальных представлений?

В настоящее время на телевидении, радио, в деловой и массовой прессе нередко можно встретить рубрики, целиком посвященные карьере. Выходит даже глянецовый журнал с таким названием. В деятельности многих агентств по подбору персонала мотив карьеры, формулируемый как «возможность» или «перспектива карьерного роста», непременно указывается; видимо, исходя из стихийно сложившейся «социальной аксиомы» о том, что карьера важна для всех. Террор социума, конечно, диктует адаптивное поведение. Так же как тридцать лет назад карьерные устремления следовало скрывать, так сегодня требуется их проявлять. Общество требует. Но остаётся вопрос о связи карьерных устремлений с личностно-профессиональным развитием, с развитием личности вообще.

Интересно, профессионализм человек наращивает ради карьеры или наоборот, использует карьерное продвижение для дальнейшего развития себя как профессионала? И может ли карьера стать самоцелью? О чём чаще задумывается в своей обыденной жизни человек — о карьере, о своём профессионализме или о себе как о развивающейся личности? На житейском, бытовом уровне ответы на эти вопросы вроде бы кажутся очевидными. И именно поэтому на научном уровне они нуждаются в проверке.

## МЕТОДИКА

На вопрос о том, как относятся к карьере люди, уже сделавшие существенное продвижение по карьерной лестнице, удалось получить 98 развёрнутых ответов, данных участниками опроса в свободной форме в ходе кадровых собеседований с управленческим резервом, проводимых департаментом по работе с персоналом в региональной структуре одной из крупных российских госкорпораций. Из них:

- 9 человек — из привилегированных семей — семьи с большим стартовым ресурсом<sup>1</sup> (А);
- 43 человека — из небольших городов и посёлков, семьи с малым стартовым ресурсом (П);
- 37 человек — из крупного города (столица республики) — семьи со средним стартовым ресурсом (С);
- 9 человек — из семей, мигрировавших в Россию после распада СССР, — семьи со средним и малым стартовым ресурсом (М).

Возраст участников варьировал от 27 до 36 лет. Средний возраст составил 29 лет. Среди участников опроса были руководители секторов, линейных участков, производственных и инженерных подразделений, отделов заводоуправлений региональной структуры одной из крупнейших госкорпораций России. В общей выборке мужчин — 54 чел., женщин — 44 чел.

Опрос проводился в свободной форме одним из подразделений департамента по работе с персоналом в рамках формирования резерва руководящих кадров по программе планирования управленческой преемственности.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Итоги опроса представлены в табл. 1, где показаны обобщённые в процессе контент-анализа варианты ответов и «сырые» данные об участниках. Иными словами, цифрой мы обозначили количество человек, свободный ответ которых ближе всего по смыслу был к той формулировке, которая стоит в относящейся к этой цифре строке. Буква после цифры означает, из какой семьи этот участник. Поскольку в ходе таких слабо структурированных интервью участники свободно высказывались на заданную тему об их представлениях, касающихся желания людей делать карьеру, о причинах такого желания, то естественно, что нередко один и тот же участник высказывал несколько версий о мотивах карьерного роста. Поэтому в табл. 1 суммарное количество откликов, индексированных по предложенным выше критериям, превышает то количество участников, которое было вовлечено в опрос. Свободные ответы участников, как уже отмечалось, обрабатывались методом контент-анализа.

Таким образом, исходя из суждений участников опроса, можно сделать предварительные выводы о том, каковы содержательные причины карьерных устремлений из тех, что осознаются субъектом строительства карьеры.

В процессе обработки диктофонных записей бесед с участниками опроса удалось выделить семь относительно независимых друг от друга видов карьерных устремлений, или, иными словами, содержаний мотива карьеры. Сущностно каждое из этих содер-

<sup>1</sup> Под стартовым ресурсом мы понимаем возможности семьи обеспечить своему взрослому ребёнку наиболее благоприятные условия для дальнейшей успешной карьеры.

## Причины карьерных устремлений

Виды ответов (обобщённый вариант)	Количество и принадлежность участников опроса	Суммарное количество откликов (суждений) по каждому варианту, и их доля от всех откликов
1. Карьера — это богатство, статус, власть, удовольствие, приятная жизнь, независимость.	18П; 21С; 9М	48 (42%)
2. Карьера — это средство воплощения в жизнь своих замыслов, идей, стремлений, свершений и т.д.	1А; 9П; 5С; 1М	16 (14%)
3. Карьера — это торжество человека, доказавшего своему ближайшему окружению, что он способен на значительные достижения, вопреки скепсису друзей, родных и знакомых, и преодолевшего трудности восхождения к должностным, властным, публичным высотам.	11П; 1С; 4М	16 (14%)
4. Карьера — отражение профессионального роста, возросшего профессионализма, признание выросшего профессионального уровня.	5П; 5С, 1М; 1А.	12 (11%)
5. Карьера — это служение обществу. Необходимость точно, качественно, безошибочно и высококлассно выполнять порученные задачи, нести груз ответственности, обеспечивать прогрессивное развитие управляемого объекта, которое должно опережать конкурирующие структуры как у нас в стране, так и за рубежом.	5А; 1П; 3С; 1М.	10 (9%)
6. Карьера — это соревнование между мной и моим другом, знакомым, приятелем (подругой, знакомой, приятельницей); это реванш, компенсация, торжество над теми, кто был впереди по разным иным показателям (более высокая популярность у противоположного пола, учёба давалась легче, в спорте первенствовали, на гитаре умели играть, дрались без трусости и т.д.).	5П; 2С	7 (6%)
7. Карьера — это обречённость, неизбежность, своеобразный конформизм перед сложившимися обстоятельствами (папа — большой человек, мама всю себя отдала воспитанию ребёнка), а сын (дочь) получили престижное образование и были отправлены сразу на высокий пост заместителя, советника, помощника крупного руководителя в госкорпорацию, в региональное министерство, куда-нибудь на должность, обладающую большим карьерным потенциалом.	3А; 1С	4 (3,5%)

жаний по-разному отличается, «дистанцируется» от остальных. Так, содержания мотива карьеры, с номерами 6 и 3 (см. табл. 1) оказываются ближе друг к другу по своей сути, чем остальные содержания. На первый взгляд, эти два родственные карьерные устремления можно было бы объединить, но в силу относительной малочисленности выборки, а также из-за заметных различий в характеристиках участников, склонившихся к этим ответам, целесообразность детализации здесь стала очевидной. Любопытно, что если в варианте 6 (см. табл. 1) влияние социума персонафицировано до единичного значимого Другого или крайне узкого круга непосредственных каждодневных контактов, то в варианте 3 социум предстаёт в виде более широком, хотя и не выходит за грань локальной среды общения.

Из табл. 1 видно, что наиболее распространёнными содержаниями карьерных побуждений являются стремление к достатку, статусу, удовольствиям (42%), а также к независимости, которая, по мнению участников опроса, приходит с достатком (вариант 1). Наверное, на такой результат отчасти повлияли социальные установки, меркантильные настроения в обществе, преобладающие в последние десятилетия.

#### ВЫВОДЫ ПО ЗАДАЧАМ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Но главным итогом нашего исследования, которое, конечно же, имеет, предварительный, пилотажный характер, является то, что карьера как самостоятельный мотив, пусть и наполняемый различным содержанием, весьма часто играет роль

«движителя», т.е. принимает на себя функцию активного побуждающего начала в личностно-профессиональном развитии человека. Свидетельством этому могут служить суждения о карьере, обобщённые в вариантах 2 и 4. Здесь участники опроса напрямую связывали карьерные устремления с воплощением в жизнь своих профессиональных замыслов, дальних целей (вариант 2), а также с профессиональным развитием (вариант 4). Как выяснилось, так воспринимает карьеру каждый четвёртый участник опроса (26%).

Следует специально отметить, что просматривается самостоятельная по значимости тенденция воспринимать карьеру как средство воплощения своих замыслов (14%), своих сверхдальних смысложизненных ориентаций (вариант 2), т.е., фактически, своей «кровной идеи» [7]. Эта тенденция, безусловно, заслуживает более тщательной проверки в исследованиях, построенных на базе данного пилотажного опроса.

Особенности социализации, которые переживал человек в начале своего жизненного пути, также нашли своё отражение в распределении вариантов содержания мотивов карьеры. Здесь интересны не только наиболее весомые, но и минимально представленные варианты содержания карьерных устремлений, коррелирующие с происхождением участников.

Участники со средним стартовым ресурсом показали наиболее широкую палитру содержательного наполнения мотива карьеры. Здесь оказались представлены все семь вариантов суждений.

Карьера как средство воплощения своих дальних замыслов (вариант 2), как отражение профессионального роста (вариант 4) и как проявление социальной ответственности через служение обществу (вариант 5) стали актуальными для всех групп участников. Хотя бы несколько человек из каждой группы высказали подобные суждения о карьере. Это может свидетельствовать о неких глубинных культурно-исторических корнях [5; 10], задающих соответствующий вектор значимости для мотивов карьеры современного руководителя среднего звена.

Выходцы из обеспеченных семей, получившие привилегированное образование, чаще других относятся к карьере как к суровой необходимости, как к неизбежному элементу социализации (вариант 7). Однако их суждения имеют довольно большой разброс (варианты 2, 4, 5), где существенно представлены мотивы служения обществу, личностно-профессиональной самореализации и профессионального роста.

Полученные результаты открывают возможность исследовать карьеру как самостоятельный фактор, мотивирующий субъекта деятельности к личностно-профессиональному развитию.

## ССЫЛКИ

[1]. Деркач А.А. Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. 2011. № 3. С. 5–12.

[2]. Мударисов А.А. Взаимосвязь удовлетворённости карьерой и личностно-профессионального развития субъекта в динамике карьерного движения // Теория и практика общественного развития. 2014. № 21. С. 323–325. ISSN1815–4964.

[3]. Руденко А. Биология карьеры, или Пределы роста. URL: <http://www.hr.inforser.ru/articles/index.phtml?depid=2&subdepid>. (дата обращения — 02.11.2014).

[4]. Сайко Э.В. Пространство жизни субъекта: единство и многомерность субъектообразующей социальной эволюции. — М., 2004.

[5]. Селезнева Е.В. Развитие акмеологической культуры государственных служащих. дис. ... д-ра психол. наук. — М.: РАГС, 2005.

[6]. Сергиенко Е.А. Психология развития: идеи Л.И. Анцыферовой и их разработка в современной науке // Психологический журнал, 2014. Т. 35. № 6. С. 25–34.

[7]. Синягин Ю.В. Карьера и образование в пространстве жизненных стратегий личности // Общественные науки. Всероссийский научный журнал. 2011. № 4. С. 174–181.

[8]. Синягин Ю.В. Диагностика и развитие личностно-профессионального ресурса // Научно-политический журнал «Государственная служба». 2010. № 2. С. 13.

[9]. Синягин Ю.В. Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих // Мир психологии. 2010. № 4. С. 226–240.

## ACMEOLOGICAL COMPONENTS OF THE CAREER PERCEPTION BY CIVIL SERVANTS (A CASE STUDY OF MID-LEVEL EXECUTIVES)

Anatoly A. Derkach (Moscow, Russia) — Doctor of Psychology, Professor, Department akmeology and psychology of professional work of the Institute of Social Sciences of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPa); pr. Vernadskogo, 82.

Aynur A. Mudarisov (Moscow, Russia) — 3 post-graduate course, Department akmeology and psychology of professional work of the Institute of Social Sciences of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPa); pr. Vernadskogo, 82

Anatoly V. Rozhok (Moscow, Russia) — Ph.D., The Center of Modern Staff Technologies Faculty of evaluation and development of managerial staff of the Higher School of Public Administration of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPa); pr. Vernadskogo, 82

## ABSTRACT

Paper presents the results of the research of the acmeological reasons reasons of career aspirations, which are realized by civil servants (middle managers) as the motives that trigger the desire to make a career. Motives competition, professional development, service to society, the implementation of long-range goals and plans that have features of personal

and professional development have been identified at the primary level. The study included an examination of the causes of career aspirations that middle managers understood as motives that trigger the desire to make a career. The study was conducted by interviewing in free form during interviews with management personnel reserve. Based on the judgment of respondents it was preliminary conclusions about what causes the career aspirations of those that recognized by the subject of building a career. Seven relatively independent from each other types of career aspirations, or, in other words, career motive contents were identified.

**Key words:** Acmeological components of perception of career civil servants, personal and professional development, motive.

## REFERENCES

- [1]. *Derkach A.A.* Role of the organizational environment in formation of the identity of the professional. *Akmeologija* [Acmeology], no 3, 2011, pp. 5–12.
- [2]. *Mudarisov A.A.* Relationship career satisfaction with personal and professional development of the subject in the dynamics of career movement // *Teoriya i praktika obshestvenno-go razvitiya* [Theory and practice of social development] 2014. № 21. p. 323–325. ISSN1815–4964
- [3]. *Rudenko A.* Biology of career or growth limits. URL: <http://www.hr.inforser.ru/articles/index.phtml?depid=2&subdepid>. (date of the application — 02.11.2014).
- [4]. *Sayko E.V.* The space of life of the subject: the unity and multidimensionality of forming the subject of social evolution. M., 2004.
- [5]. *Selezneva E.V.* Development acmeological culture of civil servants. Diss. dokt. psiholog. nauk. [Dissertation of the doctor of psychological sciences] M.: PAFC [RAPS], 2005.
- [6]. *Sergienko E.A.* Developmental Psychology: Ideas L.I. Antsyferova and their development in modern science. *Psiholog. jurn.* 2014. T. 35. № 6. p. 25–34.
- [7]. *Sinyagin U.V.* Career and education in the area of the individual life strategies// *Obshestvennie nauki. Vserossiyskiy jurnal* [Social Sciences. Russian scientific journal]. 2011. № 4. p. 174–181.
- [8]. *Sinyagin U.V.* Diagnostics and development of personal and professional service// *Nauchno-politicheskogo jurnala «Gosudarstvennaya sluzhba»* [Scientific and political journal «Civil Services»]. 2010. № 2. p. 13.
- [9]. *Sinyagin U.V.* Personal and professional factors of success of the modern career public servants // *Mir psihologii* [World of Psychology]. 2010. № 4 p. 226–240.