

УДК 159.9

Рассматриваются темпоральные характеристики профессиональной карьеры, значимость разных условий как «факторов успешности» деятельности. Испытуемыми выступают государственные служащие. На основании данных, полученных по исследовательской методике «Факторы успешности профессиональной деятельности», выделены 6 факторов, раскрывающих субъективные условия успешности деятельности. Обсуждаются связи социально-демографических характеристик субъектов и темпоральных характеристик карьеры.

**Ключевые слова:** социально-демографические; характеристики; субъекты; темпоральные; профессиональная; карьера; корреляции

We consider the socio-demographic characteristics of the subjects, the temporal characteristics of their professional career, the importance of these various conditions as a «success factors» activities. The subjects are the government employees (52 pers. at the age of 30 to 60 years). Based on the data obtained with the research methodology «The factors of professional success» we defined 6 factors that reveal the subjective conditions for the success of the activities. Also are highlighted and discussed the correlation between subject's socio-demographic characteristics and temporal characteristics of their career.

**К e y w o r d s :** socio-demographic; characteristics; subjects; temporal; professional; career; correlation.

**Л. В. Винокуров**

*Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена*

*E-mail: leon\_1205@mail.ru*

## **Темпоральные характеристики и факторы успешности профессиональной деятельности государственных служащих\***

Научная статья

**L. V. Vinokurov**

*YHerzen State Pedagogical University of Russia*

## **Temporal Characteristics and Factors of Professional Success of Government Employees**

Scientific article

*Введение.* Базовым понятием теории системогенеза является понятие *психологической системы деятельности*, которая выступает как структурно-иерархическое объединение различающихся по масштабу «единиц», которые в рамках своего иерархического уровня то же выступают как системные образования. Среди таких образований выделяют пять уровней – элементарный, компонентный, субсистемный, системный и метасистемный [1–4]. В последние годы внимание ученых все чаще обращается на изучение и описание четвертого и пятого уровней функционирования *системы деятельности*, которая рассматривается в разных подходах – комплексном, организационном, ресурсном, экологическом и др. [5–11].

Но при любых научных подходах при решении задач в рамках разных научных школ остается актуальным последовательное рассмотрение темы взаимосвязанности *профессионального становления субъекта* [5; 6; 12; 13], *профессиональной карьеры* [1; 2; 5; 8; 13], *профессиональной успешности* [5; 10; 11; 12; 14] и их обусловленности факторами социальной среды и индивидуальными особенностями субъекта. «Связующими нитями» здесь могут выступать темпоральные характеристики профессиональной деятельности субъекта [11–13].

*Объект, предмет, задачи, методы исследования. Задачи:* 1) изучение детерминант темпоральных характеристик профессиональной карьеры; 2) изучение факторов успешности профессио-

\* Исследование поддержано грантом РГНФ № 14-06-00677 «Темпоральные характеристики профессиональной карьеры»

© Винокуров Л. В., 2016

нальной деятельности субъектов. Предмет исследования – факторы успешности профессиональной деятельности государственных служащих.

*Методы:* Анкетирование успешно работающих сотрудников органов государственной службы (не менее 1 года) в возрасте 30–60 лет; статистический анализ эмпирических данных. Использовалась исследовательская методика «Факторы успешности профессиональной деятельности» [8; 12].

*База исследования.* Выборки профессионалов (субъектов, работающих в органах государственной службы): 1) государственные служащие (26 чел.); 2) государственные служащие (52 чел.); всего в двух программах обследованы 78 чел.

*Результаты исследования.* На 1-м этапе НИР на основании анализа и обобщения литературного материала [8; 12] нами были выделены 21 параметр, так или иначе отражающий профессиональную деятельность государственных служащих и в определенных отношениях выступающих «факторами успешности» субъектов. К их числу можно относить следующие: 1) результативность (количество) работы; 2) результативность (качество) работы; 3) стабильность деятельности («надежность»); 4) трудовую дисциплину; 5) карьеру (как служебное продвижение); 6) профессионализм; 7) «экологичность»; 8) эффективность взаимодействия с коллегами; 9) эффективность взаимодействия с руководством; 10) эффективность взаимодействия с клиентами; 11) результаты аттестации; 12) соответствие поведения корпоративной культуре; 13) соответствие нормам поведения в социуме; 14) удовлетво-

ренность человека своим трудом; 15) удовлетворенность психологическим климатом; 16) удовлетворенность взаимодействиями с коллегами; 17) удовлетворенность взаимодействиями с руководителями; 18) психофизиологические затраты («цена» труда); 19) оплату труда; 20) удовлетворенность оплатой труда; 21) статус в обществе.

На 2-м этапе НИР собранный перечень «факторов успешности» был предложен для оценки экспертам – 26 сотрудникам органов государственной службы (работающим не менее 5 лет). Эксперты должны были оценить каждый «фактор» по отдельности в шкале интервалов (0 – минимальная значимость, 10 – предельная значимость фактора). По всем «факторам успешности» имели место широкие вариации суждений (от 0–1 балла до 8–10), средние составляли от 5 до 7 баллов при значительных стандартных отклонениях (от 2,0 до 3,0). Следовательно, все ранее выделенные «факторы» действительно связаны с успешностью и могут рассматриваться как влияющие на успешность деятельности государственных служащих.

На 3-м этапе НИР анкета «Факторы успешности профессиональной деятельности» была предложена 52 государственным служащим в возрасте от 30 до 60 лет (работающим не менее 1 года в государственных органах). Полученные результаты подвергались корреляционному и факторному анализу. При проведении факторного анализа (ФА, метод Varimax) были выделены шесть факторов, хорошо интерпретируемых, объясняющих 64 % дисперсии (табл. 1)

Таблица 1

**Результаты факторного анализа данных выборок государственных служащих**

Анализируемые переменные	Факторы					
	1	2	3	4	5	6
Пол	-0,45		0,33			
Возраст			0,90			
Рабочий стаж			0,92			
Стаж в должности						-0,75
Семейный стаж			0,84			
Дети			0,62			
Должность	-0,35		0,53			
Результативность (количество) работы	0,61			0,30		
Результативность (качество) работы	0,77	0,30			0,30	

Анализируемые переменные	Факторы					
	1	2	3	4	5	6
Стабильность деятельности («надежность»)	0,71					
Трудовая дисциплина	0,64	0,39		0,34		
Карьера (как служебное продвижение)		0,48		0,30		0,44
Профессионализм	0,70				0,37	
«Экологичность»	0,59			0,30	0,39	
Эффективность взаимодействия с коллегами	0,47	0,61				
Эффективность взаимодействия с руководством	0,36	0,47	-0,38			
Эффективность взаимодействия с клиентами	0,55	0,35				0,37
Результаты аттестации и профессиональных тестов				0,84		
Соответствие поведения корпоративной культуре	0,37			0,62		
Соответствие нормам поведения в социуме	0,41	0,38		0,46		
Удовлетворенность человека своим трудом		0,52			0,46	0,32
Удовлетворенность психологическим климатом		0,80				
Удовлетворенность взаимодействиями с коллегами	0,40	0,76				
Удовлетворенность взаимодействиями с руководителями	0,36	0,70				
Психофизиологические затраты («цена» труда)	0,58	0,32				
Оплата труда		0,30			0,86	
Удовлетворенность оплатой труда					0,85	
Статус в обществе		0,75		0,34	0,37	

*Примечание:* в таблице представлены коэффициенты не ниже величины [0,30].

Первый фактор – «Профессионализм субъектов деятельности». В него с высокими факторными весами вошли такие переменные, как результативность (качество) работы (0,77), стабильность («надежность») специалиста (0,71), профессионализм в узком смысле слова (0,70).

Примечательно, что в первый фактор не вошли такие значимые переменные, как основные социально-демографические характеристика, карьера, социальный статус работы, психологический климат, оплата труда и т. п. В данный фактор с отрицательным знаком входит должностная позиция (-0,35). Известно, что «феномен профессионализма» госслужащих наиболее актуален преимущественно для лиц, занимающих низовые служебные позиции в органах госслужбы. Можно предполагать, что по мере служебного продвижения субъектов его роль иссякает. При этом фактор более присущ женщинам (-0,45), а не мужчинам. Женщины чаще более ответственны и исполнительны. Они предпочитают не руководящую, а подчинен-

ную роль, но при этом для них большое значение имеет, удовлетворены ли их базовые мотивы. Часто таким сотрудникам выплачивают разовые премии. Для таких лиц важно признание со стороны руководства, возможность профессионального совершенствования, также сильное мотивирующее значение имеет престиж организации.

Второй фактор – «Удовлетворенность психологическим климатом». Его определяют такие переменные, как удовлетворенность психологическим климатом (0,80), удовлетворенность отношениями с коллегами (0,76) и руководителями (0,68), эффективность взаимодействия с коллегами (0,61). Так как человек неотделим от общества, то и труд его всегда сопряжен с межличностными контактами. Существенное влияние на взаимодействие с коллегами по работе, так же как и на результативность деятельности, оказывают развивающиеся в процессе труда функциональные состояния, отраженные в разных видах удовлетворенности.

Третий фактор был назван в соответствии с его образующими переменными «Пассивный должностной рост». Здесь доминируют стаж работы (0,92), возраст (0,90), стаж в должности (-0,72). Симптомокомплекс присущ в основном мужчинам (0,35). Примечательно, что такое сравнительно спокойное должностное продвижение обеспечивается, вероятно, рядом условий – благоприятной социальной и психологической нишей человека как личности в социальной группе, типичными способностями, избранными социальными ролями, непритязательностью и другими личностными и «командными» особенностями.

Четвертый фактор – «Формальные критерии успешности» – определяют переменные, не входящие в другие факторы: результаты аттестации (0,84) и незначительные нагрузки реальных условий деятельности – результативность (0,30), дисциплина (0,34), экологичность (0,30), социальный статус (0,34). Содержательно этот симптомокомплекс отражает либо своеобразную идеализацию труда, либо гипертрофированную роль наименее действенных мотиваторов в современных условиях.

Пятый фактор – «Оплата труда и удовлетворенность оплатой» – определяют сугубо прагматичные моменты: оплата труда (0,86) и удовлетворенность работой (0,85) при очень низких нагрузках других переменных – результатах труда (0,30), социальном статусе (0,37). Вероятно, пятый фактор отражает доминирование прагматических установок у части субъектов.

Шестой фактор – «Непритязательность и исполнимость» – отражает позицию части служащих, занимающих самые низкие должности (-0,75) и сохраняющих при этом какие-то слабые надежды на свое карьерное продвижение (0,45), позицию лиц, процессуально ориентированных на удовлетворенность своим трудом (0,3) и хорошие отношения с посетителями и клиентами (0,37), видимо, как своеобразное подтверждение их собственной личностной и социальной значимости.

Рассматривая результаты корреляционного анализа социально-демографических и служебных данных выборок государственных служащих, можно выделить их устойчивые комбинации. Так, объяснимо связаны возраст и стаж работы, в должности и семейный стаж, наличие детей и умеренное продвижение по должностным позициям. Таким же интегратором выступает и общий рабочий стаж (табл. 2), тогда как стаж в должности – всего

лишь частная, локальная характеристика профессионального движения субъекта. Объяснимо, что в органах государственной службы чаще продвигаются в должности мужчины, а не женщины, что в этой сфере важна «выслуга лет». Эти особенности субъектов и группируются в своеобразном факторе, названном нами как «Пассивный должностной рост» (табл. 1.).

Таблица 2

**Результаты корреляционного анализа социально-демографических и служебных данных выборок государственных служащих**

Факторы успешности и деятельности	1	2	3	4	5	6	7
1. Пол	—	—	27	—	26	—	34
2. Возраст	—	—	91	26	70	49	34
3. Рабочий стаж	27	91	—	28	73	48	37
4. Стаж в должности	—	26	28	—	—	—	—
5. Семейный стаж	26	70	73	—	—	54	38
6. Дети	—	49	48	—	56	—	—
7. Должность	34	34	37	—	38	—	—

*Примечание:* в таблице представлены коэффициенты не ниже величины [0,25].

Выводы:

1. Изучение темпоральных характеристик и факторы успешности деятельности субъектов государственной службы, с одной стороны, отражают наличие некоторых типичных факторов, так или иначе описанных в научной литературе, с другой – отражают высокую межиндивидуальную вариативность отдельных «переменных», отдельных специфических факторов успешности профессиональной деятельности субъектов;

2. Анализ факторов успешности деятельности государственных служащих в аспекте их вариативности/инвариантности дает основание для признания их связи с социально-демографическими особенностями служащих. В своей совокупности, однако, эти отдельные факторы образуют типовые симптомокомплексы, присущие определенным социальным группам служащих;

3. Согласно результатам корреляционного анализа выделяются устойчивые комбинации социально-демографических, служебных и темпоральных характеристик карьеры государственных служащих. Они отражают как своеобразную субкультуру организаций, так и типы лиц, более успешно продвигающихся по должностным позициям.

**Ссылки**

1. Карпов А. В. Рефлексивная детерминация деятельности и личности. М.: РАО, 2012. 476 с.
2. Кашапов М. М. Стадии творческого мышления профессионала. Ярославль: Ремдер, 2003. 380 с.
3. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013. 322 с.
4. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. М.: Институт психологии РАН, 2013. 464 с.
5. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
6. Винокуров Л. В., Отюгов А. А. Особенности российской культуры и проблема управления персоналом // Актуальные проблемы управления персоналом. СПб.: Делком, 1997. С. 152–157.
7. Маркова Е. В. Возрастные и стажевые изменения стилевых характеристик процесса принятия управленческих решений // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Ч. I: Методология системогенетического подхода. Конструктивные и деструктивные тенденции профессионального становления и реализации личности: материалы VII Международной научно-практической конференции, 20–22 октября 2015 г., г. Ярославль / под ред. проф. Ю. П. Поваренкова. Ярославль: Литера, 2015. С. 234–236.
8. Служебная карьера / под общ. ред. Е. В. Охотского. М.: Экономика, 1997. 304 с.
9. Толочек В. А. Организационная психология и стили профессиональной деятельности государственных служащих. М.: РАГС, 2003. 127 с.
10. Толочек В. А., Винокуров Л. В. Профессиональная пригодность субъекта: ретроспектива и перспектива оценки // Акмеология. 2006. № 1 (17). С. 70–81.
11. Толочек В. А. Психология труда. СПб.: Питер, 2016. 480 с.
12. Толочек В. А. Ритмология профессиональной карьеры: эмпирические и методологические основания научного похода // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер. Психология. 2015. № 1. С. 3–10.
13. Толочек В. А., Винокуров Л. В., Журавлева Н. И. Условия социальной среды как ресурсы профессиональной успешности субъектов // Вестник МГУ. Психология. 2015. № 4. С. 39–54.
14. Родина О. Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестник МГУ. Сер. 14. 1996. № 3. С. 60–67.