

ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ КАРЬЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

А.С. Бажин, ст. преподаватель кафедры ФПС ВГУЭС

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Целью работы явилось изучение психологической структуры карьерной компетентности профессионала на примере работников высшей школы и государственных служащих.

Для изучения карьерных компетенций и карьерной компетентности личности профессионала были выбраны две группы специалистов. Первую составили преподаватели и специалисты государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования г. Владивостока (Дальневосточный государственный университет, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, Дальневосточный государственный технический университет). Вторую составили специалисты и руководители администраций муниципальных образований Приморского края.

В первичном опросе приняло участие 279 человек – 145 работников вузов и 134 представителя администраций муниципальных образований края.

Участникам исследования было предложено заполнить Кадровый опросник (автор Е.А. Могилевкин), на основании результатов которого были сформированы 3 выборки. Экспериментальные выборки формировались по принципу наличия реальных успехов в карьере за последние 5-10 лет.

Первую экспериментальную составили преподаватели и специалисты государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования г. Владивостока численностью 70 человек, вторую - специалисты и руководители администраций муниципальных образований Приморского края численность 70 человек.

Контрольную выборку составили 70 человек, выбранных случайным образом из лиц, не вошедших в экспериментальные выборки, и не имеющих реальных успехов в карьере за последние 5-10 лет. Проведенное исследование включало три этапа:

Первый этап исследования носил подготовительный характер и включал в себя анализ разработанности изучаемой проблемы в отечественной и зарубежной литературе по вопросам карьеры, выделение основных подходов к изучению профессиональной карьеры, разработку программы исследования.

Второй этап исследования включал анализ результатов оценки специалистов исследуемых выборок технологией ассесмент-центра, которая была проведена ранее в указанных выше учреждениях. Результаты были предоставлены руководством организаций по согласованию с участниками исследования. На основе полученных на втором этапе результатов в соответствии с целью и задачами исследования был осуществлен подбор и адаптация методик, которые затем использовались на третьем этапе.

Третий этап исследования был направлен на выявление взаимосвязи между уровнем развитости отдельных карьерных компетенций и успехом в карьере.

Как показывают данные, по личностному фактору “самоэффективность в сфере деятельности” получены достоверно значимые отличия ($p < 0,01$) между представителями всех рассматриваемых групп респондентов. При этом между самоэффективностью в сфере деятельности и уровнем управления выявляется отношение прямой зависимости: более высокий уровень управления связан с значимо

более выраженной самооффективностью. Внутренний механизм этой взаимосвязи можно раскрыть на основе анализа карьерного восхождения с точки зрения развития управленческих способностей.

Карьерное продвижение к более высокому управленческому или профессиональному уровню (от специалиста к руководителю отдела, от руководителя отдела к руководителю всей организации и т.п.) требует развития целого ряда способностей, умений и навыков, в частности, таких, как:

- способность использовать более широкий спектр ролевых позиций отмечает, что “первая отличительная особенность успешного менеджера - многообразие ролей, которые он может достоверно и искренне сыграть”; эта способность определяет его карьерный успех и - даже шире - жизненный успех);

- умение выстраивать поведение, соответствующее конкретной задаче или ситуации;

- настойчивость и последовательность в разрешении задач профессиональной деятельности.

Современные условия, в которых реально исполняют свои должностные и профессиональные обязанности сотрудники администраций, особенно занимающие высокие управленческие позиции, характеризуются достаточно выраженной нестабильностью, связаны с большим нервно-психическим напряжением и зачастую требуют мобилизации всех имеющихся ресурсов. Соответственно, большее значение имеет стратегия эффективности прежде всего в предметной, профессиональной деятельности.

Данные проведенного нами исследования подтверждают вывод о приоритетности влияния на успешную профессиональную карьеру в современных условиях деятельности в системе отечественной госслужбы признака самооффективности в сфере деятельности по сравнению с признаком самооффективности в сфере общения.

При этом следует подчеркнуть, что по личностному фактору самооффективности в сфере общения, по нашим данным, достоверно значимые различия не обнаружены внутри выборки госслужащих. Полученные результаты свидетельствуют о том, что уверенность в способности выстроить эффективную межличностную коммуникацию можно отнести к числу компетенций, обеспечивающих успешную профессиональную и должностную карьеру. В отношении карьерного продвижения к высшему управленческому уровню большее значение имеет уверенность работника в его способности реализовать себя, прежде всего, в сфере предметной деятельности.

По степени выраженности личностного фактора “нейротизм”, который характеризует человека со стороны его эмоциональной устойчивости, тревожности, уровня самоуважения, достоверно значимых различий между представителями трех изучаемых групп не обнаружено. Тем не менее, уровень эмоциональной стабильности, определяемый с помощью шкалы нейротизма теста-опросника Г. Айзенка (EPQ), оказывает влияние на успешность осуществления профессиональной карьеры. Причем, данная взаимосвязь является не прямой, а опосредованной.

В отношении карьеры человек с сильно выраженной эмоциональной нестабильностью, соответствующей высоким показателям по шкале нейротизма, склонен выстраивать скорее “негативный карьерный сценарий”, закливаясь на возможных препятствиях и сложностях, считая их труднопреодолимыми. Обладая повышенной чувствительностью к неудачам и ошибкам, такой человек, стремясь хоть в какой-то степени компенсировать возможную “горечь поражения”, предпочитает снимать с себя ответственность за неуспех собственного профессионального продвижения. Рассмотренные личностные особенности, в свою очередь, свойственны

человеку с низкой самооэффективностью в сфере деятельности и скорее экстернальным локусом контроля.

В результате, для работника с выраженной эмоциональной нестабильностью, сочетающейся с неуверенностью в своей способности достичь карьерного успеха и склонностью приписывать как успехи, так и неудачи внешним силам и обстоятельствам, но не себе самому, в большой степени вероятны проявление эффекта “карьерного застоя” (отказ от дальнейшего карьерного продвижения) или даже “карьерный регресс” (снижение уровня профессионализма и, как итог, понижение в должности).

К снижению эффективности профессиональной карьеры в качестве личностной детерминанты приводит также высокий уровень выраженности психотизма.

Из трех основных аспектов мотивации к карьере достоверно значимые различия между представителями всех изучаемых групп получены по аспекту “карьерный инсайт”. По данному аспекту выявлена прямая зависимость: чем выше уровень управления, тем более выражено у работника осознание его сильных и слабых личностных, профессиональных, управленческих качеств в отношении карьерного продвижения и, соответственно, выше возможности использования сильных и нейтрализации действия слабых сторон при осуществлении карьерного продвижения.

Кроме того, по центральной, стержневой составляющей карьерного инсайта (наличие и осознание цели карьеры) также получены значимые различия между представителями всех исследованных групп госслужащих. Наличием четкой цели карьеры отличаются прежде всего руководители высшего управленческого уровня, в значимо меньшей степени это свойственно руководителям среднего уровня управления и в еще меньшей мере это характерно для специалистов.

Подобная же закономерность описывает зависимость наличия планов по реализации целей карьеры и уровня управления: конкретные планы осуществления профессиональной карьеры присутствуют прежде всего у представителей госслужбы, в меньшей степени - у представителей вузов и в еще меньшей мере - у представителей контрольной группы.

Обладание развитым карьерным инсайтом можно рассматривать как своего рода ключ к высокой самооэффективности в области профессиональной карьеры. Между показателями выраженности карьерного инсайта и самооэффективности в сфере деятельности у представителей экспериментальных выборок обнаружена положительная корреляционная связь, причем, у представителей госслужбы эта корреляционная связь наиболее ярко выражена ($R=0,73$).

В контрольной группе зависимость между карьерным инсайтом и самооэффективностью в сфере деятельности носит обратный характер: высокая самооэффективность связана с низким уровнем карьерного инсайта.

В отношении следующего аспекта карьерной мотивации, идентификации с карьерой, значимо большие показатели имеют представители экспериментальных выборок. Именно в этих группах обнаружена положительная корреляционная зависимость между идентификацией с карьерой и самооэффективностью в сфере предметной деятельности.

Одна из главных причин определенного снижения эффективности профессиональной деятельности в целом и карьерного продвижения в частности у профессионалов связана со структурой большинства организаций, построенных по принципу пирамиды. Чем выше поднимается работник по служебной лестнице, тем быстрее уменьшается возможность его дальнейшего повышения. Достигнув среднего уровня на этой лестнице, многие руководители считают его собственной вершиной,

пиком карьеры, останавливаются в своем профессиональном росте и развитии, по сути так и не добившись реализации “акме” профессионализма.

В целом, по результатам исследования можно сделать следующие выводы:

Для описания, оценки и управления личностными факторами, влияющими на успешность осуществления профессиональной и управленческой карьеры эффективно использовать компетентностный подход.

Закономерная взаимозависимость эффективной профессиональной карьеры и совокупности карьерных компетенций (самоэффективности в сфере предметной деятельности, интернального локуса контроля, эмоциональной стабильности, низкого уровня психотизма, мотивации к карьере) заключается в том, что эффективность карьерного продвижения повышается с усилением степени выраженности указанных компетенций.

Сочетание определенных карьерных компетенций складывается в психологическую модель – карьерную компетентность личности профессионала. Карьерная компетентность личности профессионала является карьерным инвариантом, обеспечивающим успех в профессиональной и управленческой карьере. Разработанная нами психологическая модель карьерной компетентности личности, в совокупности с комплексом использованных в исследовании методик применима в качестве методического инструментария для определения путей личностного саморазвития и самокоррекции профессионалов в целях выстраивания оптимальной профессиональной карьеры.