

*На правах рукописи*

**Мударисов Айнур Аликович**

**ВОСПРИЯТИЕ КАРЬЕРЫ КАК ФАКТОР ЛИЧНОСТНО-  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОССЛУЖАЩИХ**

Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика

**Автореферат**  
диссертации на соискание учёной степени  
кандидата психологических наук

Ярославль – 2018

Работа выполнена на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности в ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

**Научный руководитель:**

**Синягин Юрий Викторович**

доктор психологических наук, профессор, заместитель директора института «Высшая школа государственного управления» ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

**Официальные оппоненты:**

**Махновец Сергей Николаевич**

доктор психологических наук, профессор, директор ГБОУ ДПО «Тверской областной институт усовершенствования учителей (ТОИУУ)»

**Винарчик Елена Анатольевна**

Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии личности и специальной педагогики ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых».

**Ведущая организация:**

**ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»**

Защита состоится «11» мая 2018 года в «12» часов на заседании объединенного диссертационного совета Д 999.051.02 на базе ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского» по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова» по адресу: 150003, г. Ярославль, ул. Полушкина роща, 1а и на официальном сайте ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова»: <http://www.rd/uniyar.ac.ru/>

Автореферат размещен на сайте ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации <http://vak.ed.gov.ru/>

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

Ученый секретарь  
диссертационного Совета



Маркова Елена Владимировна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Современные научные и общественные представления о взаимном влиянии восприятия государственным служащим своей карьеры и его мотивации к личностно-профессиональному развитию при внимательном анализе обнаруживают существенные неясности и не всегда очевидную двойственность. За последние четверть века произошли изменения доминирующих общественных представлений о карьере, о том, как следует воспринимать карьеру и карьерные устремления человека, а также о взаимовлиянии восприятия карьеры и стремления человека к развитию как профессионала. В конце прошлого века карьера, «карьеризм», как декларируемое, не скрываемое стремление индивида к социальному успеху подвергались общественному осуждению. Сегодня в практике работы с персоналом сообщение специалиста о его высокой мотивации к развитию воспринимается как реальное и необходимое подтверждение карьерных устремлений, и, наоборот, стремление к карьере автоматически отождествляется с мотивацией личностно-профессионального развития. То есть, и прямая, и обратная зависимость выступают неявным постулатом, подлинная обоснованность которого не очевидна. Данные исследований более двух тысяч руководителей и специалистов, проводимых в течение последних лет на факультете оценки и развития управленческих кадров РАНХиГС, показывают, что фактически около 80% опрошенных готовы к карьерному росту, при этом более 35% из них не связывают это со своим личностно-профессиональным развитием.

Иными словами, карьера, в том числе и в среде госслужащих, чаще воспринимается как закономерный результат активности самого человека, обеспечивающий его продвижение на профессиональном поприще, достижение поставленных целей, возможность более эффективного служения обществу, но не всегда связывается с необходимостью получения новых знаний и развития собственных ресурсов.

Актуальность проблемы, ее практическая значимость обусловили выбор темы настоящего диссертационного исследования.

**Степень разработанности темы исследования.** Основополагающие подходы, обеспечивающие всестороннее научное изучение карьеры как деятельностного воплощения личностных смыслов, ценностей, жизненных стратегий, мотивов, социальных установок, направленных на профессиональное и личностное развитие, возникли благодаря исследованиям Б. Г. Ананьева, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, С. Л. Рубинштейна, Д. Н. Узнадзе. Возможности дальнейшей теоретической конкретизации базовых концептуальных положений, на которых стали строиться конкретные исследования карьеры, открылись благодаря работам К. А. Абульхановой, Л. И. Анцыферовой, В. Г. Асеева, А. А. Бодалёва, Л. В. Бороздиной, А. В. Брушлинского, А. А. Деркача, А. Л. Журавлёва, Е. М. Ивановой, А. В. Карпова, Е. А. Климова, Н. В. Клюевой, Д. А. Леонтьева, А. К. Марковой, Ю. В. Синягина и др.

В исследованиях Р. Аргайла, Л. В. Бороздиной, И. А. Джидарьян, Д. А. Леонтьева, К. Муздыбаева, В. А. Толочка, В. Франкла, Д. В. Ушакова,

А. В. Юревича и др. показаны многогранные связи между карьерой, уровнем притязаний, удовлетворённостью жизнью, социальным восприятием счастья.

С позиций задач нашего исследования, важно понимание процессов карьерного продвижения, которые многосторонне изучали И. В. Афанасенко, Т. Ю. Базаров, А. А. Бодалёв, Д. Гоулман, А. С. Гусева, Е. В. Дьячкова, Ю. Г. Ершова, В. Г. Зазыкин, Э. Ф. Зеер, А. В. Карпов, А. Р. Килба, Е. Г. Комаров, Р. Л. Кричевский, И. П. Лотова, Г. К. Максимов, Е. А. Могилёвкин, О. В. Москаленко, Е. А. Смирнов, Е. Г. Стажкова, О. В. Таранова, В. А. Толочек, M. Attwood, S. Dimmock, S. G. Barsade, A. J. Ward, D. S. Chappel, J. R. Schermerhorn, D. Garvin, A. Edmondson, F. Gino, D. T. Hall, P. H. Mirvis, J. - M. Hiltrop, M. Mangino, C. Dreyfus, R. Mayer, M. Gavin, C. Post, T. Rebelo, A. Gomes, J. Reingold и др. Важными являются исследования К. А. Абульхановой, А. А. Деркача, В. Г. Зазыкина, Р. Л. Кричевского, И. П. Лотовой, А. К. Марковой, О. В. Москаленко, Н. С. Пряжниковой, Ю. В. Синягина, и др., где карьерное продвижение понимается как сложный, многоуровневый процесс, развёртывающийся во взаимодействии с самыми разными условиями и факторами внутриличностного (интрапсихического), межличностного (интерпсихического), локально-социального, культурно-исторического и иных уровней, а восприятие карьеры исследуется в тесной взаимосвязи с этим процессом.

Ключевыми теоретико-методологическими ориентирами настоящего исследования являются «ресурсный подход», предполагающий изучение человека с точки зрения его психологических и личностно-профессиональных ресурсов, и трехкомпонентная модель ориентаций в пространстве внешне заданных и собственных задач субъекта профессиональной деятельности (Ю. В. Синягин). В соответствии с этой моделью, стратегия поведения личности в организационном взаимодействии и своем карьерном продвижении определяется иерархическим соотношением и степенью выраженности трех векторов: ориентации на поставленную организационную задачу, ориентацией на безопасность и ориентацией на «стратегическую жизненную идею». Стратегическая жизненная идея в контексте данного исследования – это стратегическая цель, ради которой человек готов пожертвовать многим и что, в конечном итоге, обеспечивает ему смысловую наполненность жизни; форма профессионального призвания (Ю. В. Синягин). Данная модель наряду с ресурсным подходом реализуется в рамках деятельности факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ и внедрена в практику работы по личностно-профессиональной диагностике и развитию руководителей государственной службы.

**Цель исследования:** выявить сущность и характер взаимодействия восприятия карьеры и личностно-профессионального развития и разработать пути оптимизации карьерного планирования государственных служащих.

**Задачи исследования:**

1. Осуществить теоретико-методологический анализ современного состояния проблемы исследования по материалам отечественной и зарубежной научной литературы и определить наиболее эффективные пути ее решения.
2. Обосновать теоретическую модель исследования, направленную на

изучение взаимовлияния восприятия карьеры и личностно-профессионального развития государственных служащих.

3. Определить взаимовлияние восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию госслужащих, выделив на основе содержательных критериев ключевые признаки и показатели восприятия карьеры и мотивации государственных служащих к личностно-профессиональному развитию.

4. Изучить характер взаимовлияния восприятия своей карьеры как сочетания удовлетворенности, её значимости, наличия стратегической жизненной идеи и мотивации государственных служащих к личностно-профессиональному развитию.

5. Разработать пути оптимизации карьерного планирования государственных служащих.

**Объект исследования:** личностно-профессиональное развитие государственных служащих.

**Предмет исследования:** мотивация личностно-профессионального развития государственных служащих и ее взаимосвязь с восприятием карьеры.

**Общая гипотеза исследования.** Восприятие госслужащим своей карьеры и его мотивация к личностно-профессиональному развитию образуют взаимосвязи, которые определяются характером сочетания высокой или низкой ценности карьеры для госслужащего, уровня его удовлетворённости карьерой и наличием или отсутствием у государственного служащего своего профессионального призвания, проявляющегося в форме стратегической жизненной идеи.

**Частные гипотезы:**

1. Если госслужащий воспринимает карьеру как высокую ценность, проявляет низкую удовлетворённость ею, обладая при этом осознанной и конкретизированной стратегической жизненной идеей, то он значимо часто будет обнаруживать сильно выраженную мотивацию к личностно-профессиональному развитию. Если такое сочетание восприятия карьеры и удовлетворённости ею проявляется у госслужащего, не обладающего стратегической жизненной идеей, то мотивация к личностно-профессиональному развитию у него будет выражена слабо. Данное сочетание удовлетворённости карьерой и её воспринимаемой ценности при наличии или отсутствии стратегической жизненной идеи, становится фактором личностно-профессионального развития госслужащего.

2. Если госслужащий не высоко ценит (обесценивает) карьеру, при этом проявляет высокую удовлетворённость ей, то такое сочетание будет минимально связано с его мотивацией к личностно-профессиональному развитию безотносительно, обладает госслужащий стратегической жизненной идеей, или нет.

3. Если госслужащий не высоко ценит (обесценивает) карьеру и проявляет низкую удовлетворённость ей, то взаимосвязь такого сочетания восприятия ценности и удовлетворённости карьерой с мотивацией госслужащего к личностно-профессиональному развитию будет неустойчивой, подверженной влиянию различных ситуативных, слабо прогнозируемых факторов, и при наличии, и при отсутствии у него стратегической жизненной идеи.

4. Если госслужащий высоко ценит карьеру и проявляет высокую удовлетворённость ею, то взаимосвязь такого сочетания с мотивацией госслужащего к личностно-профессиональному развитию будет неустойчивой, нестабильной, независимо от того, обладает госслужащий стратегической жизненной идеей, или нет.

**Научная новизна исследования.** Впервые теоретически обоснована и экспериментально выявлена структура содержательных критериев, существенных характеристик, ключевых существенных признаков, отображающих различную степень выраженности восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию.

Показано, что наиболее выраженная взаимосвязь между восприятием карьеры и выраженной мотивацией госслужащего к личностно-профессиональному развитию возникает тогда, когда карьера выступает для госслужащего как высокая ценность, уровень удовлетворённости карьерой у него оказывается низким, и госслужащий обладает стратегической жизненной идеей как своим профессиональным призванием. Соответственно, если госслужащий не обладает стратегической жизненной идеей как профессиональным призванием и воспринимает карьеру как высокую ценность, не будучи полностью удовлетворён ею, то данное сочетание оказывается статистически значимо связано со слабой мотивацией к личностно-профессиональному развитию. То есть, можно заключить, что в первом случае госслужащий воспринимает карьеру как средство воплощения в жизнь своей стратегической жизненной идеи, своего профессионального призвания, а во втором случае карьера воспринимается им как самостоятельная цель.

На эмпирическом уровне обнаружено и подтверждено экспериментально, что для восприятия карьеры как малой ценности в сочетании с высокой удовлетворённостью ею, связь между восприятием карьеры и стремлением к личностно-профессиональному развитию оказалась слабой.

Для сочетания высокой удовлетворённости карьерой и её высокой ценности в восприятии госслужащего, связь восприятия карьеры со стремлением к личностно-профессиональному развитию оказалась неустойчивой безотносительно того, обладает ли госслужащий стратегической жизненной идеей или нет. Сочетание, характеризующееся восприятием карьеры как низкой ценности при низкой удовлетворённости ею, также обнаруживает неустойчивую связь с мотивацией к личностно-профессиональному развитию, независимо от наличия или отсутствия у госслужащего стратегической жизненной идеи.

В научно-методическом плане разработан и апробирован комплекс рекомендаций по оптимизации карьерного планирования и психологического сопровождения госслужащего, испытывающего психологические затруднения, связанные с карьерой.

**Теоретическая значимость исследования.** Результаты исследования расширяют знания в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики, касающиеся восприятия государственным служащим своей карьеры. В работе раскрыта сущность взаимосвязи восприятия карьеры с личностно-профессиональным развитием госслужащего. Показано, как меняется связь восприятия госслужащим своей карьеры и его мотивации к личностно-

профессиональному развитию при различных сочетаниях удовлетворённости карьерой госслужащего, выраженности его стратегической жизненной идеи и ценности для него карьерного продвижения.

Разработана структура психологических характеристик и содержательных критериев, отображающих различную степень выраженности восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию. Теоретически обоснованы принципы, пути и методы определения существенных признаков и на эмпирическом уровне выявлены показатели восприятия карьеры как высокой или низкой ценности в сочетании с различной степенью удовлетворённости ею. Эмпирически исследованы и обоснованы признаки личностно значимой, содержательно наполненной, реально действующей стратегической жизненной идеи. Выполнен сравнительно-сопоставительный теоретико-методологический анализ понятия «стратегическая жизненная идея». Разработан и апробирован комплекс практических рекомендаций для психологов-консультантов, а также для руководителей служб персонала по работе с госслужащими в рамках личностно-профессионального сопровождения их карьерного пути.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что результаты, полученные по итогам исследования, могут быть непосредственно использованы в системе оценки, подбора руководящих кадров государственной службы. Показатели и критерии восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию, выявленные и обоснованные в исследовании, открывают возможность повысить эффективность планирования преемственности в руководстве государственными учреждениями, подразделениями госструктур различного уровня и направленности. Результаты исследования позволяют точнее прогнозировать личностно-профессиональную эффективность руководителей в зависимости от характера сочетания и выраженности у них мотивации к личностно-профессиональному развитию, удовлетворённости карьерой, восприятия карьеры как ценности различного уровня, а также наличия, либо отсутствия у них стратегической жизненной идеи. Итоги работы содержат потенциал повышения эффективности адресного управленческого воздействия на государственного служащего. Разработанные и апробированные методы исследования показателей восприятия карьеры позволяют оценивать реальное, а не декларируемое восприятие государственным служащим ценности своей карьеры, удовлетворённости ею, определять содержание, направленность, активность личностно-профессионального развития. На основе этих данных появляется обоснованная возможность со значительно большей целесообразностью планировать расстановку руководящих кадров, осуществлять управленческое воздействие, адекватное выявленным индивидуальным характеристикам государственного служащего. Кроме того, разработанные в исследовании методики обеспечивают возможность эффективного психологического сопровождения государственного служащего, испытывающего затруднения, связанные с карьерным развитием.

**Теоретическими основами исследования** являются работы К. А. Абульхановой, Б. Г. Ананьева, А. В. Брушлинского, Л. С. Выготского, А.Л. Журавлева, А. Н. Занковского, А. В. Карпова, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова,

М. К. Мамардашвили, В. Н. Мясищева, Ю. П. Поваренкова, С. Л. Рубинштейна, Д. Н. Узнадзе, благодаря которым открылись возможности рассмотрения карьеры как интериоризируемой ценности, социальной установки, средства достижения лично значимых профессиональных целей (Ю. В. Синягин), а мотивации лично-профессионального развития как результата лично значимой рефлексии (И. Н. Семёнов), способствующего воплощению профессионального призвания.

Принципиально важными для достижения целей исследования являются исследования:

- жизненных стратегий, жизненных и личностных смыслов, призвания, стратегических жизненных идей (К. А. Абульханова, А. Адлер, Л. В. Бороздина, А. Н. Леонтьев, Д. А. Леонтьев, В. Франкл);

- психологической удовлетворённости жизнью, карьерой, профессиональной деятельностью (М. Аргайл, Л. В. Бороздина, И. А. Джидарьян, Д. А. Леонтьев, А. Маслоу, К. Муздыбаев, В. Н. Мясищев, В. А. Толочек, В. Франкл, Д. В. Ушаков, А. В. Юревич);

- мотивов карьеры и лично-профессионального развития (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. В. Карпов, Р. Л. Кричевский, И. П. Лотова, А. К. Маркова, В. Н. Марков, О. В. Москаленко, В. А. Толочек);

- влияния социальной среды и организационно-культурных условий жизнедеятельности на мотивацию к лично-профессиональному развитию и на восприятие карьеры (Т. Ю. Базаров, Д. Гоулман, И. В. Грошев, А. Л. Журавлёв, Н. В. Ключева, В. Н. Князев, К. Муздыбаев, Ю. В. Синягин, Э. Шейн, А. Gomes, С. Post, T. Rebelo, J. R. Schermerhorn).

Работами, имеющими мощную методологическую основу и одновременно являющимися конкретно-теоретическими ориентирами данного исследования, являются труды Л. И. Анцыферовой, А. К. Марковой, К. А. Абульхановой, Ю. В. Синягина. На их идеях были построены основные направления настоящего исследования. В частности, изучение взаимосвязи между удовлетворенностью карьерой и ее значимостью мы находим у Л. И. Анцыферовой. Влияние этих соотношений на мотивы профессионализации, стремление к лично-профессиональному развитию обнаруживаются у А. К. Марковой. Преобразующие эволюционные изменения в мировосприятии субъекта по линиям восприятия карьеры и стремления к лично-профессиональному развитию во взаимосвязи с его стратегией жизни, призванием и стратегической жизненной идеей, мы находим в работах Ю. В. Синягина. На основе идей А. К. Марковой, методологических суждений Л. И. Анцыферовой, ресурсного подхода Ю. В. Синягина мы строим теоретическую модель настоящего исследования.

**Методология и методы исследования.** Методологической основой исследования стали принципы системности, детерминизма, развития, единства сознания и деятельности, нашедшие воплощение в психологии благодаря работам К. А. Абульхановой, Б. Г. Ананьева, Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева, М. К. Мамардашвили, В. Н. Мясищева, С. Л. Рубинштейна.

Концептуальные методологические ориентиры изучения и понимания восприятия, побуждений, стремлений, мотивов, заложенные в трудах Б. Г. Ананьева, А. В. Брушлинского, Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, С. Л. Рубинштейна, Д. Н. Узнадзе, легли в основу теоретического анализа ключевых понятий, составивших предмет настоящего исследования. Работы названных авторов открыли возможность рассматривать восприятие карьеры как интериоризируемую ценность (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев), как социальную установку (Д. Н. Узнадзе), как производное от компетентности в общении (Г. М. Андреева), как средство достижения лично значимых профессиональных целей (А. К. Маркова).

Задачи исследования решались посредством трех групп **методов** исследования: общенаучные, психологические и математические. Общенаучные методы – это целевое изучение и теоретический анализ соответствующей научно-исследовательской литературы, тематически связанной с задачами настоящей работы. В эмпирической части исследования применялись следующие психологические методы: интервью; методики фокус-групп по процедурам «brandmapping»; ранжирование признаков (ценностей) по методике McKinsey&Company; комплексная методика экспресс-оценки управленческого потенциала руководителя (ОУП) Ю. В. Синягина. Математические методы исследования: качественный анализ графически отображённых данных; метод рекалькуляции данных (переформатирование и селекция массива вопросов по методическим ориентирам, сформированным Ю. В. Синягиным); статистический сравнительно-сопоставительный анализ данных по критерию различий Манна-Уитни и по критерию согласия распределений К. Пирсона.

**Эмпирическая база исследования.** Общая численность принявших участие в исследовании на разных его этапах составила 761 человек. Из них: 102 – руководители отделов, линейных управлений, департаментов, занимавшиеся на курсах повышения квалификации в республиканском учебном центре региональной структуры одной из российских госкорпораций (2013 г.); 144 – руководители начального и среднего звена региональной структуры крупной российской госкорпорации (2014 г.); 515 – руководители подразделений, входящих в региональные и федеральные госструктуры, направленные в РАНХиГС по различным программам оценки руководящих кадров и/или формирования кадрового резерва.

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Государственный служащий воспринимает свою карьеру как значимую или незначимую ценность, как средство реализации своей стратегической жизненной идеи (призвания), либо как самоцель при отсутствии призвания, что вызывает у госслужащего как субъекта деятельности удовлетворённость, либо неудовлетворённость своим карьерным продвижением. Названные составляющие: уровень субъективной ценности карьеры, уровень удовлетворённости ею, обладание стратегической жизненной идеей (призванием) или её отсутствие – определяют теоретическую модель восприятия карьеры государственным служащим, которая отображает всевозможные траектории карьерного продвижения.

2. Различные сочетания удовлетворённости государственным служащим своей карьерой, её значимости как ценности и наличия, либо отсутствия стратегической

жизненной идеи образуют типы восприятия карьеры, каждый из которых имеет взаимосвязи с сильной, неопределённой или слабой мотивацией государственного служащего, направленной на личностно-профессиональное развитие. Причём, среди госслужащих, обладающих сильной и слабой мотивацией к личностно-профессиональному развитию, преобладающим сочетанием оказывается восприятие карьеры как высокой ценности при низкой удовлетворённости ею. Здесь сильная мотивация к личностно-профессиональному развитию значимо сочетается с наличием у госслужащего стратегической жизненной идеи, а слабая – с её отсутствием. Если же мотивация к личностно-профессиональному развитию проявляется неопределённо, на условно «среднем» уровне, то преобладающих сочетаний восприятия карьеры как высокой или низкой ценности при полной или неполной удовлетворённости ею, не обнаруживается.

3. Степень выраженности мотивации госслужащего к личностно-профессиональному развитию можно определить с помощью содержательных критериев: готовность к обучению; инновационная направленность; самоорганизация; активность – целеустремлённость – настойчивость.

Содержательные критерии мотивации к личностно-профессиональному развитию определяются ключевыми существенными признаками: осознанная необходимость в обучении; склонность, привычка к самообразованию; ориентированность на новации; обладание осознанным инновационным потенциалом; стремление преодолевать проблемы; инициативное проектирование своей жизни; профессиональная и организационная ответственность; стремление реализовать свои профессиональные возможности. Содержательными критериями, позволяющими выявлять характер восприятия госслужащим своей карьеры, исходя из её ценности (высокая/низкая) и удовлетворённости (высокая/низкая) являются: особенности восприятия госслужащим собственного управленческого опыта; способность и желание госслужащего работать в команде; стремление доминировать, принимая управленческие решения; осознанность мотивов карьеры.

Содержательные критерии восприятия государственным служащим своей карьеры определяются ключевыми существенными признаками: обобщённость/системность/практичность суждений о собственном управленческом опыте; оптимистическая личностно-профессиональная установка на полную реализацию своего лидерского потенциала; преобладание ориентированности на успех в ситуации неопределённости; обладание неформальным авторитетом; конкретность/обобщённость представлений о командной работе; эмоционально-когнитивная направленность на взаимопонимание с коллегами; реалистичность и конкретность представлений о желаемой карьерной перспективе.

4. Восприятие карьеры становится определяющим фактором, способствующим выраженной мотивации государственного служащего к личностно-профессиональному развитию, при наличии трёх необходимых условий: госслужащий воспринимает карьеру как высокую ценность, он не удовлетворён своим карьерным продвижением и, как субъект управленческой деятельности, он обладает осознанной, конкретизированной, саморазвивающейся и усложняющейся в процессе её реализации стратегической жизненной идеей (призванием).

5. Успешному преодолению затруднений в карьерном продвижении, испытываемых госслужащими, будет способствовать адресное психологическое сопровождение, направленное на оптимизацию личностно-профессионального развития и на продуктивность деятельности госслужащих. Такое сопровождение, апробированное и структурированное в виде системы психологических рекомендаций, определяет обоснованное преобладание либо контрольно-распорядительного, либо проблематизирующего управленческого воздействия, в зависимости от восприятия госслужащим своей карьеры, а также от иерархии его карьерных целей, их открытости, сложности, наличия и сущности стратегической жизненной идеи.

**Надежность и достоверность** основных положений и выводов диссертации обеспечивались исходными общеметодологическими позициями, целостным подходом к исследуемой проблеме, опорой на современные теоретические положения психологической науки, применением апробированного инструментария, репрезентативностью экспериментальной выборки, разнообразием исследовательских процедур и приемов, адекватных цели, задачам и логике исследования, их взаимодополняемостью, многочисленной проверкой данных, а также математическими методами обработки и анализа данных с помощью различных компьютерных программ.

#### **Основные научные результаты, полученные лично соискателем:**

1. Разработана и эмпирически обоснована теоретическая модель исследования особенностей восприятия государственным служащим своей карьеры как сочетания трех переменных: удовлетворённости карьерой, её значимости как ценности и стратегической жизненной идеи.

2. Выявлены и описаны типы восприятия государственным служащим собственной карьеры, и его мотивации к личностно-профессиональному развитию, каждый из которых задаёт конкретные траектории развития государственного служащего в его профессии и карьере.

3. Определены и описаны сущностные характеристики восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию: эволюционные, технические, организационные, и психологические. Для каждой группы сущностных характеристик восприятия карьеры и личностно-профессионального развития выявлены содержательные критерии. Содержательные критерии, позволяющие определять выраженность мотивации к личностно-профессиональному развитию: готовность к обучению, инновационная направленность, самоорганизация, активность – целеустремлённость – настойчивость. Данные критерии определяются по восьми ключевым существенным признакам: осознанная необходимость в обучении; склонность, привычка к самообразованию; ориентированность на новации; обладание осознанным инновационным потенциалом; стремление преодолевать проблемы; инициативное проектирование своей жизни; профессиональная и организационная ответственность; стремление реализовать свои профессиональные возможности.

Содержательные критерии, позволяющие выявлять характер восприятия государственным служащим своей карьеры по параметрам ценности (высокая/низкая)

и удовлетворённости (высокая/низкая): особенности восприятия госслужащим собственного управленческого опыта, способность и желание госслужащего работать в команде, стремление доминировать, принимая управленческие решения, осознанность мотивов карьеры. Данные критерии определяются по следующим семи ключевым существенным признакам: обобщённость / системность / практичность суждений о собственном управленческом опыте, оптимистическая личностно-профессиональная установка на полную реализацию своего лидерского потенциала, преобладание ориентированности на успех в ситуации неопределённости, обладание неформальным авторитетом, конкретность/обобщённость представлений о командной работе, эмоционально-когнитивная направленность на взаимопонимание с коллегами, реалистичность и конкретность представлений о желаемой карьерной перспективе.

4. Доказательно представлено, что восприятие государственным служащим собственной карьеры как сочетание её высокой значимости и низкой удовлетворенности ею является фактором личностно-профессионального развития при условии наличия осознанных стратегических жизненных целей.

5. Разработаны и апробированы пути оптимизации карьерного планирования. Подготовлены рекомендации по оказанию консультативной психологической помощи госслужащему, испытывающему психологические затруднения, связанные с реализацией карьерных траекторий.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Основные положения диссертационного исследования представлялись в виде выступлений и докладов на XIII Международной научной конференции «Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека» (Москва, 2013), XIII Международных акмеологических чтениях молодых ученых «Акмеология в системе межпредметного человекознания: гуманитарная, естественнонаучная и технологическая парадигмы» (Москва, 2015); на заседании проблемной группы кафедры психологии личности в системах управления факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, а также кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Москва, 2015г.); на научно-методологических семинарах факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, (Москва, 2014-2017 гг.); выступление на XIV Всероссийской научно-технической конференции «Состояние и проблемы измерений» в Московском государственном техническом университете им. Н. Э. Баумана (Москва, 2017).

Результаты исследования отражены в 12 публикациях автора, среди которых одна монография, 8 статей в журналах, рекомендованных ВАК РФ, 3 публикации в виде докладов и материалов конференций.

Данные исследования нашли свою реализацию в собственной деятельности автора в должности заместителя директора Центра современных кадровых технологий ФОиР ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ. Теоретические и прикладные аспекты исследования использовались при разработке и проведении

программ личностно-профессионального развития и коучинга управленческих кадров, реализуемых Центром карьерного сопровождения государственных служащих ФОиР ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ.

#### **Соответствие диссертации паспорту научной специальности.**

Диссертационное исследование соответствует п.3 специальности 19.00.03 – «Психология труда, инженерная психология, эргономика» в вопросе изучения профессионально ценных свойств (качеств) психики людей по отношению к определенным классам и видам труда: особенности личности, ценностные ориентации, потребности, установки и мотивы; п.6 в вопросе изучения трудовой мотивации на разных этапах трудовой жизни; п.13 в вопросе изучения особенностей изменений свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни (включая кризисы профессионального развития, связанные с профессиональным «выгоранием» и т.д.); п.29 в вопросе консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с управлением человеческими ресурсами, паспорта специальности ВАК 19.00.03 – «Психология труда, инженерная психология, эргономика».

**Структура диссертации.** Работа состоит из введения, четырех глав, выводов и заключения, списка литературы и приложений. Текст диссертации изложен на 196 страницах, иллюстрирован 19 таблицами, 6 рисунками, имеет 4 приложения. Библиографический список содержит 170 источников, в том числе 35 на иностранных языках.

### **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **Введении** обосновывается актуальность темы, формулируются объект, предмет, цель, гипотеза, задачи исследования, раскрываются методологические основы и этапы, выделяются научная новизна, теоретическая и практическая значимость, формулируются положения, выносимые на защиту, описываются апробация и общая структура работы.

В **первой главе «Карьера и личностно-профессиональное развитие в современных психологических исследованиях»** проводится анализ теоретико-методологических основ, раскрывающих разработанность проблемы в современной отечественной и зарубежной литературе, проводится анализ теоретико-методологических оснований исследования. Характеризуется многоаспектная палитра взглядов, суждений и научных данных, отображающих направленность, круг проблем, интересующих, современных исследователей, а также противоречия, порождаемые как самим процессом личностно-профессионального развития, динамикой восприятия карьеры, испытывающей явное и неявное влияние социума, так и разнообразием теоретических взглядов исследователей этих процессов.

Рассмотрены и сопоставлены наиболее важные с позиций изучаемой тематики методологические, теоретические и экспериментальные работы, где исследуются процессы личностно-профессионального развития и карьеры как воспринимаемой ценности, как цели, как средства достижения личностно значимых и социально одобряемых результатов (К. А. Абульханова, Т. Ю. Базаров, А. А. Бодалёв, Д. Гоулман, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Р. Л. Кричевский, И. П. Лотова,

Е. А. Могилёвкин, О. В. Москаленко, А. К. Маркова, Н. С. Пряжников, Ю. В. Синягин, В. А. Толочек, О. В. Фаллер, М. Attwood, S. Dimmock, S. G. Barsade, A. J. Ward, D. S. Chappel, J. R. Schermerhorn, D. Garvin, A. Edmondson, F. Gino, D. T. Hall, P. H. Mirvis, J. - M. Hiltrop, M. Mangino, C. Dreyfus, R. Mayer, M. Gavin, C. Post, T. Rebelo, A. Gomes, J. Reingold и др.). Показана многоаспектность представлений о личностно-профессиональном развитии и о карьере как психологических понятиях. Предложено, опираясь на труды К. А. Абульхановой, ориентироваться на понимание мотивации к личностно-профессиональному развитию как на существование двух, встречающихся проявлений, одно из которых – рост социальной адаптации человека, и второе – рост внутренней личностной независимости от социума.

Проанализированы теоретические представления о карьере, воспринимаемой как ценность и о мотивации к личностно-профессиональному развитию в их взаимовлиянии, сложившиеся в современной психологии - работы Л. И. Анцыферовой, А. К. Марковой, А. А. Деркача, Ю. В. Синягина, а также в исследованиях R. Ballou, D. Bowers, R. E. Boyatzisand, D. A. Kolb.

Жизненная стратегия как «движущая сила» личностно-профессионального развития и карьеры, стала предметом всестороннего изучения в работах Ю. В. Синягина и его школы. Здесь понимание жизненной стратегии, приобретает черты призвания, которое, в определённые периоды жизни человека может кристаллизироваться в *стратегическую жизненную идею*. На основе идей А. К. Марковой, методологических суждений Л. И. Анцыферовой, ресурсного подхода Ю. В. Синягина проведено моделирование гипотетических зависимостей двух групп переменных – удовлетворённости карьерой и ценности карьеры (см. рисунок 1).

#### Ценность карьеры

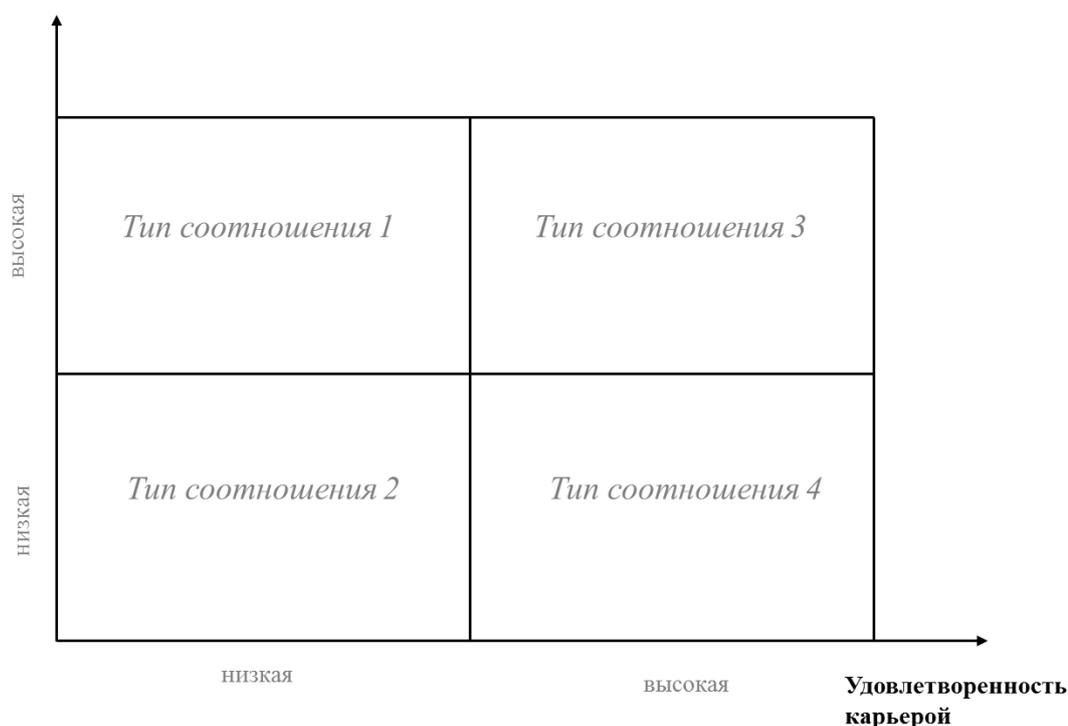


Рисунок 1. Типы соотношения ценности карьеры и удовлетворенности карьерой

Показана целесообразность добавления в данную модель типов восприятия карьеры третьего измерения – наличия у человека стратегической жизненной идеи. Различные варианты соотношения между удовлетворенностью карьерой, её значимостью как ценности и стратегической жизненной идеей образуют типы восприятия карьеры (см. рисунок 2).

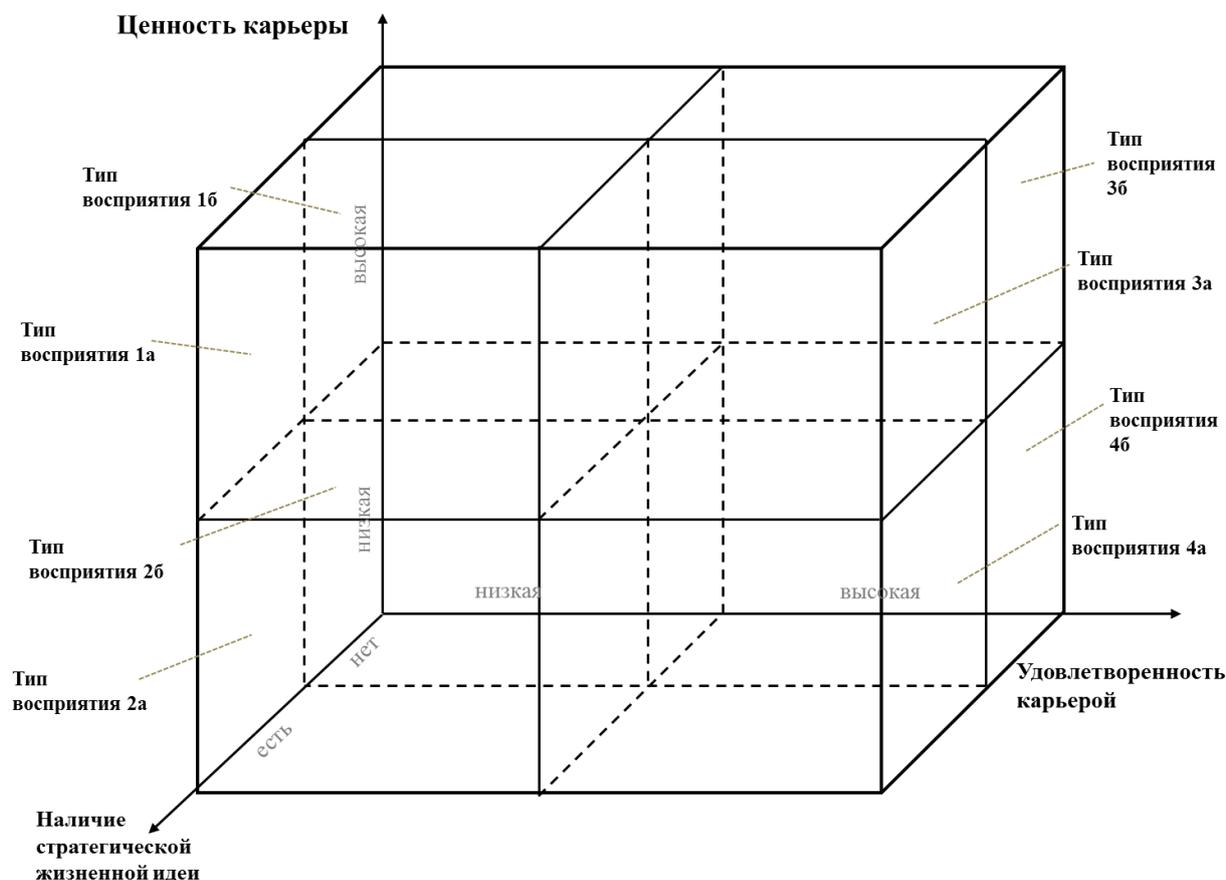


Рисунок 2. Типы восприятия карьеры

Каждый тип восприятия карьеры имеет по три версии соотношения с уровнем выраженности мотивации человека к личностно-профессиональному развитию: сильной, слабой или неопределенной.

Данная модель легла в основу дальнейшего проведения диссертационного исследования.

**Вторая глава «Восприятие карьеры госслужащими и их мотивация к личностно-профессиональному развитию: теоретическая модель исследования»** посвящена выявлению и теоретическому обоснованию существенных характеристик и содержательных критериев мотивации госслужащего к личностно-профессиональному развитию и его восприятия карьеры.

Проведён теоретический сравнительно-сопоставительный анализ собранных характеристик и соответствующих им критериев, в результате которого были структурно отграничены технические, организационные, эволюционные и психологические характеристики названных понятий, а также выделены общие для двух понятий и особенные критерии, специфичные для конкретного понятия,

однозначно и недвусмысленно отображающие выраженность каждой из характеристик.

Констатируется развивающая функция диалектического противоречия между адаптивной и неадаптивной активностью, возникающего в процессе личностно-профессионального развития госслужащего. Формулируется итоговое положение слагаемых этого противоречия как об источниках, определяющих специфику восприятия госслужащим своей карьеры и побуждающих его стремиться с той или иной активностью к личностно-профессиональному развитию. Сделан акцент на психологических характеристиках мотивации к личностно-профессиональному развитию и восприятия карьеры. Представлено содержание психологических характеристик и соответствующих им содержательных критериев изучаемых понятий.

**Третья глава «Эмпирическая модель и методы исследования взаимовлияния восприятия госслужащими карьеры и их мотивации к личностно-профессиональному развитию»** содержит обзор принятых в научном сообществе путей выявления признаков и показателей изучаемых процессов, а также способы определения показателей и признаков, наиболее адекватно отображающих процессы восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию. Здесь же представлены процедура и методы проведения эмпирического исследования.

Обосновывается рабочий алгоритм формирования показателей и признаков, отображающих характер восприятия госслужащим своей карьеры и его мотивации к личностно-профессиональному развитию. Сопоставляются группы существенных признаков, позволяющих представить данные критерии в виде, предусматривающем возможность их измерения и количественного (численного) выражения.

Чтобы минимизировать сомнения в надёжности и обоснованности выявленных признаков, было выполнено специальное исследование методами фокус-групп по методике «brand mapping» и методами слабо структурированных интервью на тему восприятия карьеры и мотивации участников опроса к развитию, как в личностном, так и в профессиональном плане. Всего было обработано 36 протоколов интервью и проведено семь фокус-групп при общей численности их участников – 102 чел. (в среднем, по 15 человек в группе). Из протоколов интервью, методом контент-анализа удалось выделить 429 суждений. Суждения были проранжированы по частоте встречаемости. Опираясь на высокочастотные суждения, мы отграничили ключевые существенные признаки изучаемых процессов.

Итогом этой части работы стал комплекс из пятнадцати ключевых существенных признаков, где семь отражают восприятие карьеры, а восемь – мотивацию к личностно-профессиональному развитию.

Описывается исследование корреляционных связей между мотивацией к развитию в личностно-профессиональном плане и восприятием карьеры, которое было проведено дважды, сначала как пилотажное (144 чел.), затем, как основное (515 чел.). В каждом исследовании соблюдалась одна и та же методическая процедура, а способы определения показателей, индикаторов и характеристик, позволяющих измерить выраженность интересующих корреляционных связей, несколько отличались друг от друга. Пилотажное исследование проводилось по алгоритму

ранжирования ценностей личностно-профессионального характера, основанному на методике McKinsey&Company (2010). Участников, поставивших ценности, прямо или косвенно связанные с личностно-профессиональным развитием, на первое и на последние места, оказалось, соответственно, 70 (49%) и 43 (30%) человека. В анкетах остальных 31 (21%) участника, ценности, связанные с личностно-профессиональным развитием, оказались в средней части ранговых рядов и были оценены как неопределённые (условно «средние»). Затем, участники, выражали в процентных долях свою удовлетворённость жизнью и работой. Далее, в каждой из трёх групп, отличающихся выраженной, умеренно выраженной (средней) и невыраженной мотивацией к личностно-профессиональному развитию, выявлялись те участники, у которых восприятие карьеры проявилось в одном из четырёх сочетаний высокой/низкой ценности, а также высокой/низкой удовлетворённости.

В каждой из трёх подгрупп, где исследовались различия во взаимовлиянии восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию, количество сочетаний измеряемых признаков не превышало четырёх.

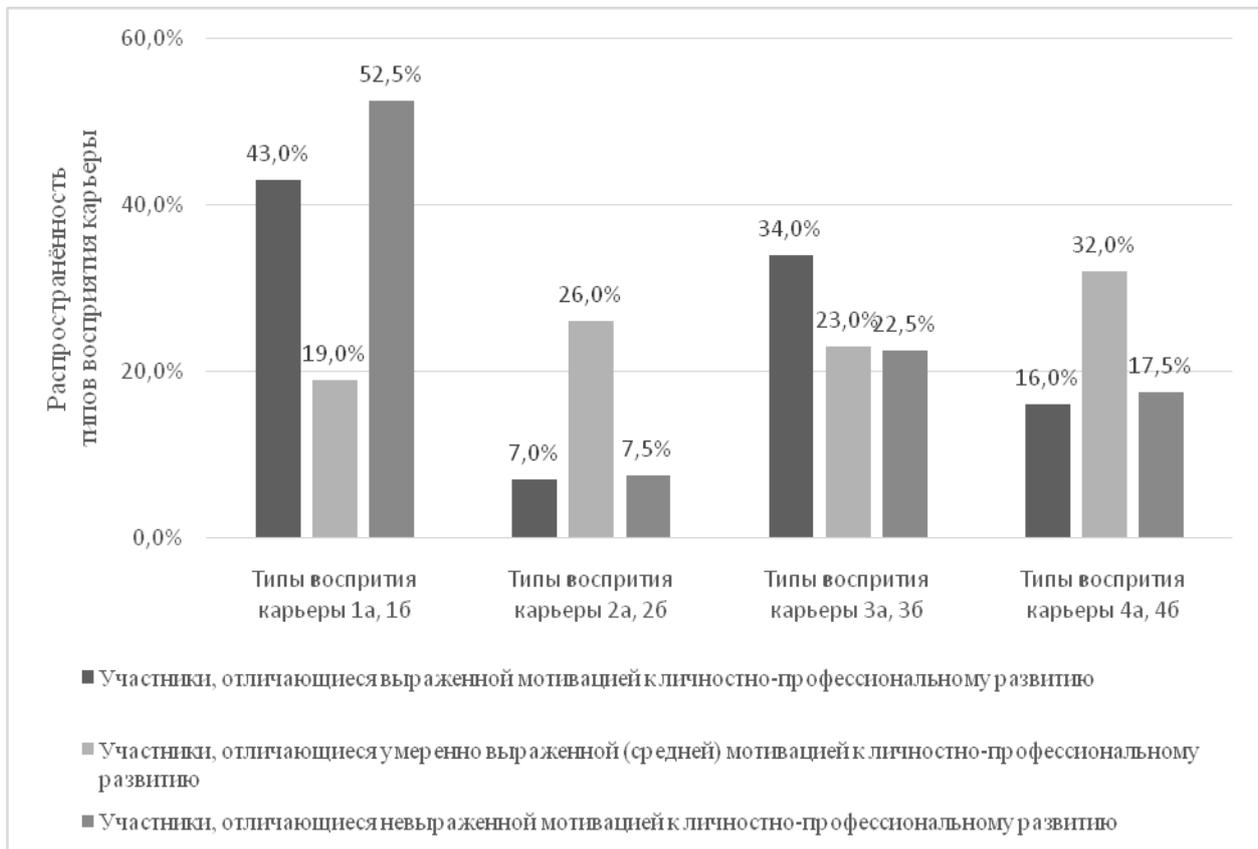


Рисунок 3. Распространенность типов восприятия карьеры по итогам пилотажного исследования

Качественный анализ графически представленных данных (см. рисунок 3) позволяет заключить, что распределение роста и падения распространенности (вероятности существования) типов восприятия карьеры у госслужащих с

выраженной и невыраженной мотивацией к личностно-профессиональному развитию, практически совпадают.

Исключение составляют лишь типы восприятия карьеры, образующиеся в русле «Типа соотношения 3» (см. рисунок 1), характеризующиеся максимальной удовлетворённостью карьерой и её восприятием как предельно высокой ценности.

Оказалось, что для трёх из четырёх типов соотношения «значимость карьеры – удовлетворенность карьерой» характер восприятия карьеры не связан с тем, сильно или слабо выражена мотивация к личностно-профессиональному развитию. Природа и причины совпадения этих корреляций требовали дополнительного изучения и прояснения. Для этого были проведены двенадцать интервью с госслужащими, обладавшими наиболее распространённым среди участников исследования типом соотношения между значимостью карьерой и удовлетворенности ею – «Тип соотношения 1», где восприятие высокой ценности карьеры сочетается с низкой удовлетворённостью карьерными достижениями. Из этой группы в двенадцать человек пятеро участников обладали невыраженной, а семеро выраженной мотивацией к личностно-профессиональному развитию. Оказалось, что люди, обладающие выраженной мотивацией к личностно-профессиональному развитию, и, воспринимающие карьеру как высокую ценность, но не удовлетворённые ею, имеют глубоко осознанное призвание, ими владеет стратегическая жизненная идея. Те участники исследования, кто не обладал выраженной мотивацией к личностно-профессиональному развитию, либо не могли сказать ничего определённого относительно своего призвания, своих дальних целей, идей профессионального характера, ради которых необходимо работать, либо описывали своё призвание в предельно общих, неконкретных, формальных характеристиках. Они формулировали эти идеи и цели весьма расплывчато, обобщённо и стереотипно.

Алгоритм и процедуры основной части исследования обеспечили дальнейшую эмпирическую проверку и позволили уточнить гипотетические представления о призвании как самостоятельном факторе, определяющем характер корреляционных связей между мотивацией к личностно-профессиональному развитию и восприятием карьеры, возникшие на предварительном, «пилотажном» этапе. Исходные данные о госслужащих, составивших основную группу участников исследования, были получены с помощью «Комплексной методики экспресс-оценки управленческого потенциала руководителя – ОУП» (Ю. В. Синягин), рекалькуляция вопросов из которой была проведена в интересах настоящего исследования.

Рекалькуляция (переформатирование и селекция массива вопросов по методическим ориентирам) представляла собой выбор вопросов-индикаторов, выявляющих, «высвечивающих» выраженность каждого из ключевых существенных признаков, который осуществляла группа приглашённых для этого экспертов. В неё вошли профессиональные дипломированные психологи, специализирующиеся в области психологии управления – 12 чел., сотрудники департаментов, управлений, отделов по работе с персоналом ряда госучреждений – 9 чел., высококвалифицированные опытные психологи-консультанты, специализирующиеся в области управления, имеющие научные степени кандидата психологических наук и звания доцента – 3 чел.

В целях сохранения сбалансированности системы опросника, где валидность интерпретаций достигается не за счёт совокупности прямых ответов на прямые вопросы, а за счёт анализа сочетаний вопросов, для каждого ключевого существенного признака экспертами были определены системно связанные группы вопросов, и вопросы-«ядра» извлечённые из общего массива вопросов методики. В графическом представлении распространённость типов соотношения восприятия карьеры по итогам основного исследования принимает следующий вид (см. рисунок 4):

Таким образом, анализ графически представленных данных (см. рисунки 3 – 4) позволяет заключить, что итоги основного и пилотажного исследований, весьма схожи.

По результатам данного исследования были выделены ключевые существенные признаки, отображающие мотивацию госслужащего к личностно-профессиональному развитию (осознанная необходимость в обучении; склонность к самообразованию; ориентированность на новации; инновационный потенциал; стремление преодолевать проблемы; инициативное проектирование своей жизни; профессиональная и организационная ответственность; стремление реализовать свои профессиональные возможности).

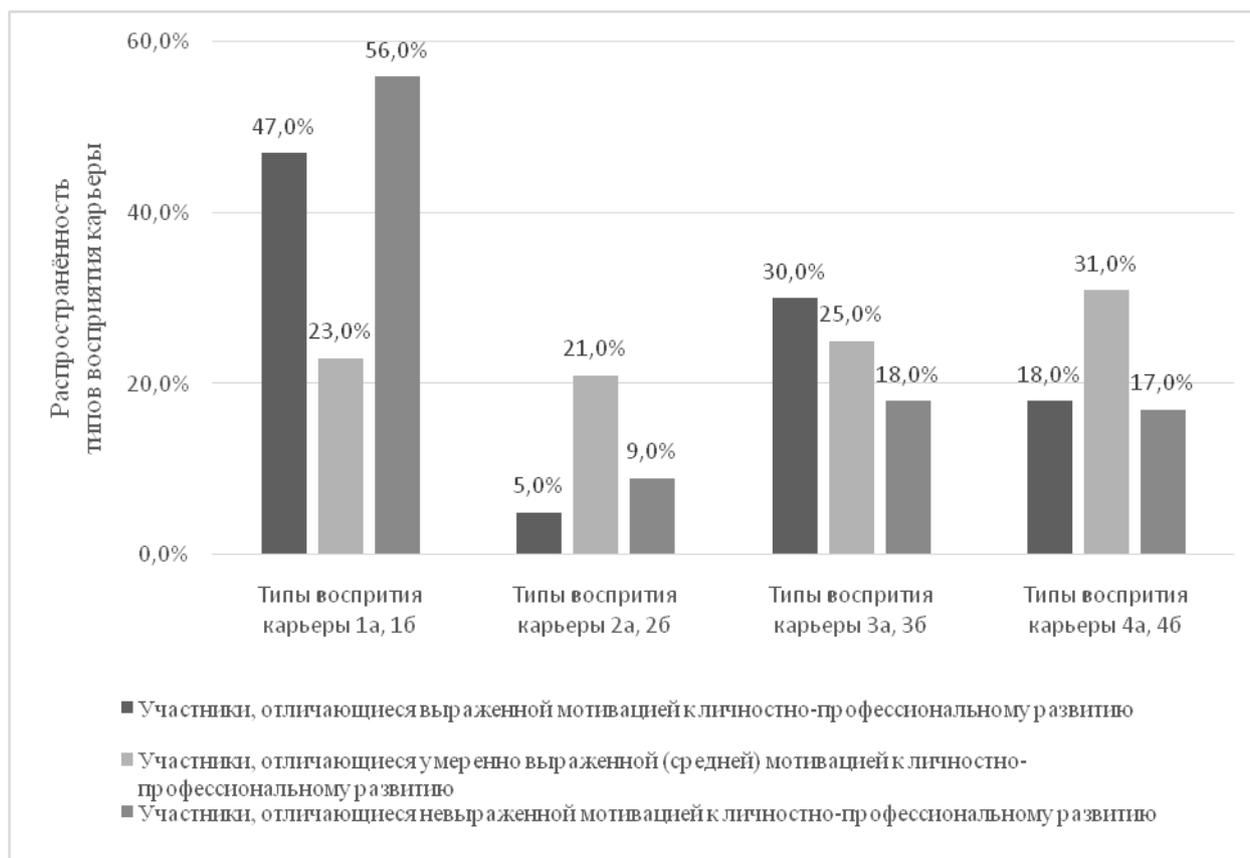


Рисунок 4. Распространенность типов восприятия карьеры по итогам основного исследования

Представлены ключевые существенные признаки, отображающие выраженность восприятия госслужащим карьеры (обобщённость / системность / практичность суждений о собственном управленческом опыте; эмоционально-когнитивная направленность на взаимопонимание с коллегами; обладание неформальным авторитетом; конкретность / обобщённость представлений о командной работе; ориентированность на успех в ситуации неопределённости; оптимистическая личностно-профессиональная установка на полную реализацию своего лидерского потенциала; реалистичность и конкретность представлений о желаемой карьерной перспективе). Резюмируется, что анализ графически представленных результатов пилотажного и основного исследований (см. рисунки 3 – 4), позволяет обнаружить их схожий характер, что может отражать устойчивость корреляционных связей между восприятием карьеры и мотивацией к личностно-профессиональному развитию.

**Четвёртая глава «Результаты исследования взаимовлияния восприятия госслужащими карьеры и их мотивации к личностно-профессиональному развитию. Пути оптимизации карьерного планирования»** включает в себя проверку сходности результатов пилотажного и основного исследований корреляционных связей между восприятием карьеры и мотивацией к личностно-профессиональному развитию методами математической статистики, интерпретации полученных данных, а также практические рекомендации по оптимизации карьерного планирования.

Выполнена оценка статистически значимых различий между результатами пилотажного (см. рисунок 2) и основного (см. рисунок 3) исследований по критерию Манна-Уитни, а также оценка возможного сходства полученных данных по критерию «согласия» К. Пирсона. Обнаружилось, что данные, полученные в пилотажном и в основном исследованиях, по критерию Манна-Уитни не имеют статистически значимых различий:  $U_{эмп} > U_{кр0,05}$ . ( $U_{эмп} = 32$ ;  $U_{кр} = 15$ , для  $n_1 = n_2 = 8$ , при условии, что  $p = 0,05$ ). По критерию К. Пирсона оказалось, что результаты пилотажного и основного исследований статистически значимо согласуются, поскольку  $\chi^2_{эмп} \leq \chi^2_{кр}$  для  $p \leq 0,05$  ( $\chi^2_{эмп} = 1,71$ , а для  $v = 7$   $\chi^2_{кр} = 14,067$  ( $p \leq 0,05$ );  $\chi^2_{кр} = 18,475$  ( $p \leq 0,01$ ). В итоге, можно обоснованно утверждать, что, поскольку, данные пилотажного и основного исследований статистически значимо сходятся, следовательно, выявленные корреляционные связи носят устойчивый, стабильный характер. Кроме того, среди участников исследования, ориентированных на «тип восприятия карьеры 1-а», по сравнению с группой, придерживающейся «типа восприятия карьеры 1-б», оказалось втрое больше тех, кто воспринимает свое призвание как нечто личностно-значимое. Одновременно среди участников, обладающих невыраженной мотивацией к личностно-профессиональному развитию при восприятии карьеры как высокой ценности в сочетании с низкой удовлетворённостью ей («тип восприятия карьеры 1-б»), более чем в пять раз больше тех людей, что относятся к призванию как к чему-то формально одобряемому, но не обладающему для них личностной значимостью.

На основе проведенной работы были разработаны практические рекомендации по оптимизации карьерного планирования, алгоритмы оказания психологической помощи госслужащим, испытывающим психологические затруднения, связываемые ими с карьерой, а также рекомендации руководителям служб персонала по

планированию преемственности руководящих кадров. Рекомендации оценочно-диагностического характера органично дополняются группой рекомендаций организационно-управленческого типа. В работе приводятся фрагменты консультаций, конкретные психотехнические алгоритмы оказания психологической помощи, схемы консультативной работы с госслужащим.

Подведены итоги сравнительно-сопоставительного анализа результатов пилотажного и основного исследований по критерию Манна-Уитни и по критерию К. Пирсона, отображающие математическую согласованность и статистическую значимость сходства полученных в разных исследованиях данных. Констатируется, что самой распространённой оказалась траектория жизни, характеризующаяся восприятием карьеры как высокой ценности при низкой удовлетворённости ею. Реализация такой жизненной траектории без осознанной стратегической жизненной идеи приводит к восприятию карьеры как самостоятельной цели. Если же подобное сочетание восприятия ценности карьеры и неудовлетворённости ею сопровождается осознанием отчётливой жизненной идеи, то карьера в этом случае воспринимается как ценность. Рекомендации для госслужащих и для руководителей служб персонала могут с высокой вероятностью обеспечивать повышение личной эффективности и результативности в преодолении организационно-управленческих проблем.

**В** **Заключении** диссертационной работы сформулированы выводы и предложения по использованию результатов исследования в практике работы государственной службы.

1. Среди многих факторов, влияющих на восприятие государственным служащим своей карьеры, существенной является действующая система сложившихся в обществе социальных представлений о карьере. Система общественных представлений формирует критерии одобрения или неодобрения мотивов карьеры, проявляемых субъектом управленческой деятельности, а также восприятия им своей карьеры как ценности.

2. Если в советский период карьерные мотивы, не скрываемые субъектом управленческой деятельности, оценивались как отсутствие личной скромности и не одобрялись, то в постсоветской России, наоборот, мотив карьеры, демонстрируемый госслужащим, одобряется и интерпретируется как показатель его ориентированности на эффективность. И в первом, и во втором периоде жизни страны это не было и является сегодня непосредственным, неременным и гарантированно определяющим фактором подлинной мотивации конкретного госслужащего к личностно-профессиональному развитию.

3. На конкретно-теоретическом уровне показана продуктивная функциональность, смысловая близость и категориальная родственность понятия «стратегическая жизненная идея» (Ю. В. Синягин) и таких устойчиво вошедших в научный оборот понятий как «стратегия жизни» (К. А. Абульханова), «жизненный смысл» (Л. В. Бороздина), «воля личности» (Ю. Б. Гиппенрейтер), «личностный смысл» (А. Н. Леонтьев), «смыслжизненные ориентации» (Д. А. Леонтьев), «самоактуализация» (А. Маслоу), «самотрансценденция» (В. Франкл).

4. Интерпретируя полученные результаты в категориях ресурсной концепции (Ю. В. Синягин), следует констатировать, что в отсутствие стратегической жизненной

идеи госслужащий как субъект управленческой деятельности, не наращивает, а затрачивает свой личностно-профессиональный ресурс ради достижения целей, связанных с обыденной жизнью – карьера как самоцель и связанные с карьерой блага. Истощающийся ресурс приводит госслужащего к стагнации в личностно-профессиональном развитии. Если же госслужащий ориентирован на воплощение в жизнь своей стратегической жизненной идеи, на её развитие, усложнение, на неизбежное модернизирующее её преобразование, то мотивация личностно-профессионального развития оказывает обогащающее влияние на ресурс профессионализма и ресурс личности госслужащего. Предел здесь ограничивается лишь факторами соматического порядка.

5. От одной трети до половины руководителей, участвовавших в каждом из трёх исследований, вошедших в эмпирическую часть настоящей работы, не воспринимают карьеру как самостоятельную цель, и склонны воспринимать карьеру как средство достижения иных целей, не связанных с личностно-профессиональным развитием, безотносительно сложившихся общественных представлений о ценности карьеры как предмета потребности.

6. Восприятие карьеры государственным служащим определяется степенью выраженности его мотивации к личностно-профессиональному развитию, а также характером сочетания удовлетворённости карьерой, уровнем её значимости как ценности и наличием стратегической жизненной идеи как основным признаком призвания.

7. Содержательными критериями, позволяющими определить выраженность мотивации к личностно-профессиональному развитию, выступают: готовность к обучению; инновационная направленность; самоорганизация; активность – целеустремлённость – настойчивость. Кроме этих критериев с мотивацией к личностно-профессиональному развитию связаны многие критерии иного порядка и содержания, которые либо не обладают устойчиво выявляемыми признаками, либо отличаются сложностью измерения.

8. Содержательные критерии мотивации к личностно-профессиональному развитию определяются ключевыми существенными признаками: осознанная необходимость в обучении; склонность, привычка к самообразованию; ориентированность на новации; обладание осознанным инновационным потенциалом; стремление преодолевать проблемы; инициативное проектирование своей жизни; профессиональная и организационная ответственность; стремление реализовать свои профессиональные возможности.

9. Содержательными критериями, позволяющими выявлять характер восприятия госслужащим своей карьеры исходя из её ценности (высокая / низкая) и удовлетворённости (высокая / низкая) являются: особенности восприятия госслужащим собственного управленческого опыта; способность и желание госслужащего работать в команде; стремление доминировать, принимая управленческие решения; осознанность мотивов карьеры.

10. Содержательные критерии восприятия государственным служащим своей карьеры определяются ключевыми существенными признаками: обобщённость / системность / практичность суждений о собственном управленческом

опыте; оптимистическая личностно-профессиональная установка на полную реализацию своего лидерского потенциала; преобладание ориентированности на успех в ситуации неопределённости; обладание неформальным авторитетом; конкретность / обобщённость представлений о командной работе; эмоционально-когнитивная направленность на взаимопонимание с коллегами; реалистичность и конкретность представлений о желаемой карьерной перспективе.

11. Восприятие карьеры государственным служащим является определяющим фактором мотивации к личностно-профессиональному развитию, когда его стратегическая жизненная идея отличается конкретностью, является значимой на личностном уровне, усложняется в процессе жизнедеятельности, а карьера воспринимается как высокая ценность при низкой удовлетворенности ею.

12. Разработанные и апробированные в ходе исследования психологические рекомендации, направленные на продуктивность деятельности госслужащих, испытывающих затруднения в карьерном продвижении, открывают возможности дифференцированного управленческого воздействия, либо контрольно-распорядительного, либо проблематизирующего, в зависимости от восприятия госслужащим своей карьеры, а также от иерархии его карьерных целей, их открытости, сложности, наличия стратегической жизненной идеи.

Основное содержание диссертационной работы отражено в 12 научных публикациях (общий объем 15,95 п. л.; авторский вклад 13,25 п. л.).

**Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ:**

1. Мударисов, А. А. Личностно-ориентированный подход: вопросы диагностики / А. А. Мударисов // Образование личности. – 2016. – №4. – С. 66 – 68. (0,2 п.л./0,2 п.л.).
2. Мударисов, А. А. Личностно-профессиональное самоопределение как социально-психологическое понятие / А. А. Мударисов // Акмеология. – 2016. – №3 (59). – С. 93 – 98 (0,75 п.л.).
3. Мударисов, А. А. Акмеологические составляющие восприятия госслужащими своей карьеры (на материале исследования руководителей среднего звена) / А. А. Деркач, А. А. Мударисов, А. В. Рожок // Акмеология. – 2016. – № 3(59). – С. 51 – 55 (0,45 п.л. / 0,3 п.л.).
4. Мударисов, А. А. Психологическая помощь госслужащим, испытывающим эмоциональные затруднения, связанные с карьерой / А. А. Мударисов // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – №3. – С. 59 – 64. (0,63 п.л.).
5. Мударисов, А. А. Влияние восприятия субъектом собственной карьеры на личностно-профессиональное развитие / Ю. В. Синягин, А. А. Мударисов // Образование личности – 2015. – №4. – С. 90 – 97. (0,5 п.л./0,3 п.л.).
6. Мударисов, А. А. Удовлетворенность карьерой как психологический феномен / А. А. Мударисов // Акмеология. – 2015. – №3 (55). – С. 122 – 123. (0,25 п.л.).

7. Мударисов, А. А. Взаимосвязь удовлетворенности карьерой и личностно-профессионального развития субъекта в динамике карьерного движения / А. А. Мударисов // Теория и практика общественного развития. – 2014. – №21. – С. 323 – 325. (0,3 п.л.).

8. Мударисов, А. А. Личностно-профессиональная диагностика как комплексный механизм оценки компетентностей и компетенций гражданских служащих / Ю. В. Синягин, О. Ю. Переверзина, М. С. Косороткина, А. А. Мударисов // Теория и практика общественного развития. – 2013. – №11. – С. 118 – 122. (0,4 п.л./0,1 п.л.).

#### **Монография:**

9. Мударисов, А. А. Личностно-профессиональное развитие и карьера: траектории взаимовлияния / А. А. Мударисов, Ю. В. Синягин. – М.: ИТРК, 2016. – 192 с. (12 п. л.).

#### **Научные статьи и тезисы докладов на конференциях:**

10. Мударисов, А. А. Измерение выраженности личностных характеристик как психологическое воздействие // Сборник материалов XIV Всероссийской научно-технической конференции / А. А. Мударисов. – М.: НИИ ИУ МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2017 – С.289-291(0,2 п.л.).

11. Мударисов, А. А. Представления руководителей среднего звена о причинах собственных карьерных устремлений / А. А. Мударисов // Акмеология. – 2016. – №1 (57). – С. 78. (0,1 п.л.).

12. Мударисов, А. А. Мотивационно-смысловая сфера субъекта профессиональной деятельности как фактор личностно-профессионального развития / А. А. Мударисов // Акмеология. – 2013. – №3 (47). – С.195. (0,1 п.л.).