

в возможностях повышения с их помощью групповой надежности оперативных смен АЭС.

1. Толстикова В. В., Гайдар К. М. Нештатная ситуация как условие для проявления групповой надежности профессиональной деятельности оперативных смен АЭС // Организационная психология: люди и риски : сб. материалов IX междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Л. Н. Аксеновской. Саратов : Наука, 2018. С. 212–217.

2. Третьяков В. П. Порождающие игры : Практическое руководство по применению. Харьков : Гуманитар. центр, 2016. 240 с.

Е. В. Цаплин

*Тюменский государственный университет,
Администрация г. Тюмени,
Тюмень*

СВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНО- РАСПОРЯДИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ВЛАСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ключевые слова: профессиональная идентичность; государственная служба; муниципальные служащие; профессиональные качества.

Введение. Актуальность исследования обусловлена важностью позиции профессиональной группы государственных гражданских и муниципальных служащих в структуре общества, так как их деятельность напрямую связана с вектором развития ключевых областей жизнедеятельности граждан. В современном российском обществе предъявляются высокие требования к служащим относительно их способности и готовности к профессиональной деятельности на государственной и муниципальной службе. Отсюда возникает проблема противоречия между целевыми и ценностными

ориентациями, транслируемыми профессиональной служебной деятельностью, и ценностными ориентациями лиц, исполняющих обязанности служащих или претендующих на их исполнение. В связи с этим, на наш взгляд, для определения перспектив развития служащих необходима не только оценка уровня сформированности их профессионально важных качеств, но также и исследование их профессиональной идентичности.

Материалы и методы. В исследовании приняли участие 135 респондентов: муниципальные служащие категории «исполнители» (72 чел.) и претенденты на должности муниципальной службы (63 чел.). Профессиональная идентичность исследовалась с помощью «Методики изучения профессиональной идентичности» (Л. Б. Шнейдер) [1]. Для исследования представлений человека о его личности применялась методика «Кто я?» (М. Кун, Т. Макпартланд) [2]. Мотивационные факторы изучались с помощью методики «Структура трудовой мотивации» (А. Г. Шмелев). Структура интеллекта изучалась с помощью «Теста интеллектуального потенциала стандартизированного» (А. Г. Шмелев). Личностные особенности исследовались методиками «11 личностных факторов» (А. Г. Шмелев) и «ЕРІ» (Г. Айзенк) [3]. Статистическая обработка результатов осуществлялась с помощью критериев t-Стьюдента и U Манна — Уитни.

Результаты. Репрезентативно представлены три статуса профессиональной идентичности: «мораторий», «достигнутая», «псевдопозитивная». Статусы профессиональной идентичности «преждевременная» и «диффузная» представлены в недостаточном количестве для статистической обработки. Для служащих-исполнителей в большей степени характерен статус профессиональной идентичности «мораторий», который предполагает ситуацию кризиса профессиональной идентичности и активную деятельность по поиску возможностей согласования собственных ценностей и ценностей профессии на службе или за ее пределами. Для претендентов на должности муниципальной службы характерен статус «псевдопозитивная идентичность», который характеризуется амбициозностью, преувеличением собственных возможностей, декларативной согласованностью ценностей, наличием «слепых зон» относительно своего потенциала в профессии, демонстри-

рованием позитивного образа себя. Претенденты на должности муниципальной службы со статусом «мораторий» обладают более выраженным адаптационным потенциалом к аналитической деятельности, чем претенденты, имеющие статус «псевдопозитивная идентичность» (табл. 1).

Таблица 1

Перечень профессионально важных характеристик претендентов, имеющих статусы профессиональной идентичности «псевдопозитивная» и «мораторий»

Профессионально важные характеристики	Претенденты		t	p
	Псевдопозитивная	Мораторий		
Вычисления	4,1	5,7	t = 3,6	p < 0,01
Лексика	5,0	6,3	t = 2,6	p < 0,05
Невербальная логика	4,5	5,9	t = 2,5	p < 0,05
Обработка информации	5,2	6,7	t = 2,4	p < 0,05
Общий балл	4,8	5,9	t = 3,5	p < 0,01

У претендентов со статусом «мораторий» выражены такие качества, как стабильность, любознательность, структура интеллекта, они ориентированы на самостоятельность и принятие ответственности за других, в отличие от исполнителей со статусом «мораторий» (табл. 2).

Таблица 2

Перечень профессионально важных характеристик претендентов и исполнителей, имеющих статус профессиональной идентичности «мораторий»

Профессионально важные характеристики	Мораторий		t	p
	Претенденты	Исполнители		
Внутренняя мотивация	7,1	6,1	t = 2,1	p < 0,05
Руководство	5,5	3,5	t = 3,3	p < 0,01
Деньги	3,5	4,8	t = -2,2	p < 0,05

Профессионально важные характеристики	Мораторий		t	p
	Претенденты	Исполнители		
Связи	2,8	4,1	t = -2,2	p < 0,05
Здоровье	5,4	6,7	t = -2,1	p < 0,05
Вычисления	5,7	4,4	t = 2,6	p < 0,05
Обработка информации	6,7	4,9	t = 2,4	p < 0,05
Общий балл	5,9	4,7	t = 3,2	p < 0,01
Любознательность	5,9	4,4	t = 2,4	p < 0,05
Нейротизм	2,9	4,0	t = -2,2	p < 0,05

Исполнители со статусом «достигнутая идентичность» обладают выраженным потенциалом к деятельности на муниципальной службе и могут быть рекомендованы к повышению на должности руководителя, наставника, транслирующего профессиональную культуру для новичков. Исполнители со статусом «мораторий» обладают менее выраженным адаптационным потенциалом, чем служащие-исполнители со статусом «достигнутая» (табл. 3).

Таблица 3

Перечень профессионально важных характеристик исполнителей, имеющих статусы профессиональной идентичности «достигнутая» и «мораторий»

Профессионально важные характеристики	Исполнители		t	p
	Достигнутая	Мораторий		
Признание	5,3	3,8	t = 2,1	p < 0,05
Невербальная логика	6,2	4,2	t = 2,5	p < 0,05

Претенденты на должности муниципальной службы со статусом «мораторий» обладают более выраженным адаптационным потенциалом к деятельности на муниципальной службе, чем претенденты со статусом «достигнутая идентичность» (табл. 4).

**Перечень профессионально важных характеристик претендентов,
имеющих статусы профессиональной идентичности
«достигнутая» и «мораторий»**

Профессионально важные характеристики	Претенденты		t/U	p
	Достигнутая	Мораторий		
Руководство	4,4	5,2	t = 2,6	p < 0,05
Вычисления	4,0	5,0	t = 3,3	p < 0,01
Лексика	4,8	6,5	t = 3,1	p < 0,01
Пространственное мышление	3,6	5,3	t = 2,5	p < 0,05
Невербальная логика	4,7	5,4	t = 2,6	p < 0,05
Вербальная логика	4,8	5,4	U = 35,0	p < 0,05
Общий балл	4,7	5,6	t = 5,1	p < 0,01
Дружелюбие	7,5	6,4	t = -2,9	p < 0,01
Экстраверсия	5,2	5,6	U = 34,0	p < 0,05

Заключение. Профессиональная идентичность выступает своего рода интегральным показателем для групп профессионально важных качеств, что позволяет использовать ее оценку для определения потенциала профессиональной деятельности на государственной и муниципальной службе в дополнение к другим применяемым методам оценки и обеспечивать индивидуальный подход к формированию планов адаптации сотрудников.

1. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность : монография. М. : МОСУ, 2001. 272 с.

2. Тест Куна — Макпартланда // Энциклопедия психодиагностики [Электронный ресурс]. URL: <http://psylab.info/> (дата обращения: 31.03.2019).

3. Личностный опросник Г. Айзенка // Энциклопедия психодиагностики [Электронный ресурс]. URL: <http://psylab.info/> (дата обращения: 31.03.2019).