



Влияние участия в работе проектных команд на динамику личностно-профессионального и карьерного развития руководителей системы государственного управления



Шебураков И. Б.
Кандидат психологических наук
доцент
Декан факультета оценки и
развития управленческих кадров
ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ,
Москва

e-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru



Чирковская Е. Г.
Кандидат психологических наук,
директор научно-образовательного
центра карьерного сопровождения
государственных служащих ФОиР
ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ

e-mail: tchirkovskaya@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена вопросам влияния участия руководителей из числа государственных гражданских служащих в проектных командах на их личностно-профессиональное и карьерное развитие. Дается определение понятиям «карьера» и «карьерное развитие», приводятся данные эмпирического исследования проблемы.

Ключевые слова

• проектные команды • личностно-профессиональное развитие • карьера • карьерное развитие • руководитель • система государственного управления •



В современной науке и практике существует множество трактовок понятия «карьера». Во многих научных трудах оно тесно связано с понятием «личностно-профессиональное развитие», особенно, когда речь идет об управленческой карьере. Так, Е.Г.Молл в своей работе отмечает, что «индивидуальная карьера предполагает, как продвижение, так и личностное развитие, которое на каждой из должностных ступенек должно подтверждаться конкретными достижениями и результатами» [4].

Эта позиция подтверждается, в том числе, и филологическими исследованиями, например, в области лингвокогнитивистики. Так, Т.В. Мамина, используя метод контент-анализа текстов большого числа интернет-форумов, в своем исследовании доказательно представила, что структурными элементами сценария «карьера» выступают такие фреймы (обрамление высказывания, контекст), как «образование», «трудовая деятельность», «профессиональный успех». При этом концепт «образование» является обязательным компонентом, опорной составляющей структуры сценария «карьера», в котором доминирует такой признак, как результативность (совокупность полученных знаний) [3].

Е.Г.Молл также подчеркивает, что в настоящее время существенно изменились требования к современным руководителям, их управленческой компетентности, способности ориентироваться в возрастающих информационных потоках, умению создавать работоспособные команды из людей, придерживающихся различных ценностей и принципов [4]. Все это отражается и на карьерных предпочтениях руководителей, предъявляет требования к гибкости их карьерных стратегий. Психология управленческой карьеры предполагает рассмотрение динамики развития личности руководителя при его карьерном движении, как вертикальном, так и горизонтальном.

Результаты научных исследований, анализ зарубежных и отечественных источников убедительно показывает, что управленческая карьера формируется под влиянием множества факторов, которые можно объединить в две большие группы:

1. Индивидуальные особенности личности руководителя, стремящегося к карьерному росту и личностно-профессиональному развитию;
2. Среда, в которой развивается его карьера.

В качестве среды, которая будет способствовать личностно-профессиональному развитию, а, следовательно, и управленческой карьере, может рассматриваться и проектная команда.

Проблема управленческого взаимодействия в командах является одной из наиболее актуальных в современной науке. Психологическая концепция совместной деятельности и коллективного субъекта деятельности обоснована в работах А.И. Донцова, А.Л. Журавлёва, А.С. Чернышева. Особенности взаимодействия руководителей и собственно управленческое взаимодействие в командах рассматривается в работах А.А. Деркача, О.С. Анисимова, В.Н.Маркина, Ю.В. Сиягина и др.

Основными формами организации совместной деятельности в команде являются: целевая, проектная и формальная, в основе которых лежит качественное своеобразие и особенности функционирования её социально-психологических механизмов [2].

Проектная команда предполагает необходимость внесения каждым ее участником определённого вклада в общий результат, что приводит к необходимости «обмена действиями»: планирование и регуляция действий одного участника действиями другого. Таким образом, взаимодействие в проектной команде становится основой организации совместной деятельности. Совместная деятельность в проектной команде представляет собой совокупность групповых процессов, основным признаком которой является предметно-направленное (или целевое) взаимодействие её участников, оказывающее преобразующее влияние на индивидуальные виды деятельности и способствующее личностно-профессиональному развитию каждого ее участника [1].

Опираясь на все вышесказанное, нами была предпринята попытка исследования влияния участия руководителей из числа государственных гражданских служащих в проектных командах на их личностно-профессиональное и карьерное развитие. В рамках данного исследования под карьерным развитием мы понимаем наращивание управленческого потенциала и управленческой компетентности руководителей, которые расширяют возможности руководителей решать более масштабные и комплексные управленческие задачи, развивать стратегическое видение и реализовывать лидерские способности, обеспечивать межструктурное взаимодействие без изменения формального управленческого статуса

в управленческой иерархии.

В данном исследовании приняли участие 174 руководителя высшей и главной групп должностей гражданской государственной службы: 31 региональная проектная команда. Деятельность проектной команды от момента ее формирования: «старт» проектной работы, до презентации проектной работы: «финиш» проектной работы, составило 5 месяцев (май-октябрь, 2016г.). Контент-анализ открытых вопросов анкеты позволил получить качественные характеристики динамики личностно-профессионального развития и показал, что все 100% респондентов считают, что проектная команда позволила им развить свою «управленческую компетентность». Развитие управленческой компетентности опрошенные связывают с наращиванием презентационных навыков, навыков планирования своей деятельности, совершенствованием управленческого мастерства, развитием умений четко формулировать задачи, раскрытием способности видеть и оценивать свои управленческие навыки со стороны, распределять и делегировать полномочия, действовать в нестандартных условиях, ставить амбициозные цели и принимать нестандартные решения. При этом 48% руководителей отметили позитивную динамику в области навыков командообразования, а 32% - в области развития коммуникативных навыков, таких как: умение вести деловые переговоры, привлекать сторонников к коммуникации с оппонентами, больше времени уделять коммуникациям в текущей деятельности. Участники анкетирования отметили, что за время пребывания в проектной команде они научились «правильно выстраивать диалог и расставлять приоритеты при взаимодействии с собеседником; «слышать» собеседников; общаться, задавая правильные вопросы (уточняющие); выслушать каждого без исключения; доводить свою точку зрения до членов проектной команды и учитывать мнение других». В анкетах прозвучало: «Стал более внимательным слушателем, теперь не боюсь высказывать свое мнение, улыбаться при ведении переговоров, принимать тех, кто думает по-другому».

Следует также отметить, что кроме развития управленческой компетентности, как инструментальных, технологических навыков, обеспечивающих эффективность управленческой деятельности в области регулярного менеджмента, операционного управления, руководители продемонстрировали наращивание управленческого потенциала: стратегическое лидерство, готовность к саморазвитию и управление организационными изменениями. Так, более половины опрошенных руководителей (56%), участников анкетирования, зафиксировали у себя развитие стратегического лидерства, из них: 23 % - реализацию лидерских способностей, 17% - развитие масштабности мышления и стратегического планирования; 16% - экспертно-аналитической компетентности. Четвертая часть респондентов, из числа всех опрошенных руководителей (26%), продемонстрировали развитие навыков проектного управления и управления организационными изменениями. Кроме этого, 17% руководителей оценили свое личное отношение к самому процессу обучения и саморазвития, что позволяет говорить о положительной динамике компетентности самоизменения – «готовности к обучению и саморазвитию». Руководители отметили, что работа в проектных командах, в рамках образовательной программы, способствовала развитию желания обучаться, самосовершенствоваться, актуализировала потребность в развитии, повысила амбициозность, расширила зоны экспертности, позволила приобрести новые, систематизировать и углубить имеющиеся знания; разбудила творческий потенциал, расширила кругозор, добавила уверенности в себе, понимание проблемы. По мнению респондентов, внутренняя среда в проектных командах и совместное решение поставленной задачи обеспечило внутреннюю мотивацию к личностному росту: «появилось желание самосовершенствоваться, радоваться победам других, воспринимать ошибки как результат»; стремление к самообразованию, привычке постоянного образования, культуру постоянного обучения, готовность к изменениям: «я не могу менять кого-то ещё, если сам не меняюсь», «многие элементы, которые мешают моей эффективности, я увидела в проектной команде и у меня появилась возможность их исправить».

В ходе исследования была зафиксирована дифференциация динамики личностно-профессионального развития, как по отдельным компетентностям, так и по отдельным региональным проектным командам. Диапазон развития – это разница между показателями уровня развития компетентностей руководителей на «старте» и на «финише». Наибольший «диапазон развития» имели компетентности – «стратегическое лидерство» и «масштабность мышления», а наименьший – «настойчивость и целеустремленность». Значимость различий подтверждается статистическим анализом с использованием t-критерия Стьюдента ($t_{\text{эмп.}}=6,4$ находится в зоне значимости: $t_{\text{кр.}}=2,12$, при $p \leq 0,05$ и $t_{\text{кр.}}=2,92$, при $p \leq 0,01$).

Исходя из задач нашего исследования, интерес представляет сравнительный анализ диапазонов развития каждой компетентности у руководителей каждой региональной команды, по данным их самооценки, что реально отражает динамику личностно-профессионального развития руководителей за период их нахождения в составе проектной региональной команды. Диапазон развития по каждой компетентности различен. Самый широкий «диапазон развития» у руководителей региональных проектных команд был зафиксирован по компетентности «Готовность к обучению и саморазвитию», а самый узкий по «Компетентности самоуправление».

Результаты эмпирического исследования подтвердили позитивное влияние участия руководителей системы государственной службы в проектных командах на динамику их личностно-профессионального развития и, следовательно, на профессиональную управленческую карьеру.

Список использованной литературы:

1. Вайнер А В. Групповая готовность к риску как фактор эффективности управленческих команд : диссертация ... кандидата психологических наук.- Москва, 2008.- 249 с.
2. Жулитов Ф.А. Социально-психологические особенности управленческого взаимодействия в территориально разделённой команде. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата психологических наук. - Москва – 2007
3. Мамина Т.В. Специфика лингвокогнитивного моделирования сценария «карьера» в русском языке. Диссертация кандидата филологических наук. – Томск, 2011.
4. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера - СПб. Питер, 2012. — 198 с.

Influence of participation in the work of project teams on the dynamics of personal, professional and career development of public administration managers

Sheburakov I.B.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Assessment and Development of Management Personnel, HSPA, RANEPА

E-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru

Chirkovskaya E.G.

Candidate of Psychological Sciences, Director of the Scientific and Educational Center for Career Support for Civil Servants of the Federal Agency for Education and Research, HSPA, RANEPА

E-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Abstract

The article is devoted to the influence of participation of civil servants' managers in project teams on their personal, professional and career development. The terms «career» and «career development» are defined, and empirical research on the problem is given.

Key words

• project teams • personal and professional development • career • career development • manager • public administration system •

References

1. Weiner A. V. Group readiness for risk as a factor of efficiency of management teams: thesis - Moscow, 2008. - p.249.
2. Zhulitov F.A. Social and psychological features of administrative interaction in a territorially divided team. Author's abstract of the dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of psychological sciences. - Moscow - 2007
3. Mama T.V. Specifics of linguistic-cognitive modeling of the «career» scenario in Russian. Dissertation of candidate of philological sciences. - Tomsk, 2011.
4. Moll E.G. Management of manager career - St. Petersburg. Peter, 2012. - p. 198.

