

УДК 159.9.072.432

DOI: 10.25629/НС.2022.03.20

БИОГРАФИЧЕСКИЕ ПРЕДИКТОРЫ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Старикова М.А.

Санкт-Петербургский государственный университет

Аннотация. Статья посвящена исследованию биографических предикторов успешности в профессиональной карьере работников железнодорожного транспорта. Приводится описание особенностей профессиональной карьеры работников, а также необходимость ее исследования, что обусловлено актуальными задачами и вызовами, которые стоят перед предприятиями железнодорожного сектора в современных экономических условиях. Рассмотрены направления в изучении профессиональной деятельности сотрудников железных дорог, ретроспективно от психотехники до актуальных исследований карьерных ориентаций. Показана актуальность исследования профессиональной карьеры работников железных дорог, основанная на концепции проактивности. Приводятся результаты эмпирического исследования, раскрывающие содержание структуры успешности профессиональной карьеры работников железнодорожного транспорта. Структура включает блок показателей успешности (успех карьеры как объективный показатель и удовлетворенность профессией как субъективный показатель) и биографических предикторов – особенностей индивидуального карьерного потенциала (настойчивость, адаптивность, влияние), управления карьерой (профессиональная мобильность и цели карьеры), организационного контекста (справедливость организации, удовлетворенность организацией, приверженность организации).

Ключевые слова: профессиональная карьера, биографические предикторы, успешность карьеры, проактивность, индивидуальный потенциал карьеры, организационный контекст.

Введение в проблему

Развитие современной экономики России невозможно представить без железнодорожного транспорта. Железнодорожный комплекс имеет особое стратегическое значение для России. Он является связующим звеном единой экономической системы, обеспечивает стабильную деятельность промышленных предприятий, своевременный подвоз жизненно важных грузов в самые отдаленные территории, а также является самым доступным и распространенным транспортом для российских граждан. 16 апреля 2014 года опубликована «Стратегия развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года». Согласно данным, «Российские железные дороги» обеспечивают 44,5% грузооборота транспортной системы России и 30,6% - пассажирооборота. Компания активно включается в крупные инвестиционные проекты, обеспечивающие развитие инфраструктуры на всей территории страны. «Российские железные дороги» ориентированы на внедрение инноваций, значительное внимание уделяют повышению уровня квалификации и развитию сотрудников. Глобальные стратегические задачи, поставленные компанией перед своими сотрудниками, требуют не только высокого профессионализма, но и современных форм профессионального развития.

Профессиональное развитие работников железнодорожного транспорта в современных реалиях становится исключительно важным, поскольку тенденции, происходящие в мире экономической и социальной нестабильности, приводят к изменениям в подходе работника к реализации своей профессиональной карьеры внутри компании. Эти новые формы карьеры предполагают расстановку акцентов на иные показатели успешности, требуют от работников демонстрации иных личностных свойств (самоидентичности, гибкости, адаптивности). Для реализа-

ции всех стратегических целей компании работникам железнодорожного транспорта недостаточно только высокой эффективности труда. Нужно иметь способность изменять мир вокруг себя, влиять на происходящие события, инициировать изменения, быть ориентированным на свое профессиональное развитие в будущем. Чтобы реализовать это в своей карьере, нужны личностные свойства и формы поведения, которые интегрируются концептом проактивности в карьере. Для реализации Стратегии развития до 2030 года компании «Российские железные дороги» важно учитывать эти особенности современного поведения сотрудников в профессиональной карьере и использовать соответствующие подходы в работе с персоналом.

Наше исследование направлено на решение проблемы развития работников железнодорожного транспорта как субъектов труда в рамках их профессиональной карьеры с учетом тех изменений, которые происходят в окружающей среде. Для успешной реализации поставленных холдингом задач важно, чтобы сотрудники демонстрировали новые формы профессионального поведения не только в отношении достижения организационных целей, но и своих собственных целей профессионального и карьерного развития. В нашем представлении, успешное решение организационных задач и лояльность компании будут возможны при развитии сотрудниками своего личностного потенциала в профессиональной карьере в рамках компании. Поэтому чрезвычайно актуально изучать успешность профессиональной карьеры работников железнодорожного транспорта и факторы, которые ее обеспечивают. Для этой задачи мы используем биографический метод, применение которого может быть полезно для более эффективной организации работы персонала, ориентированной на проактивность.

Объектом нашего исследования является профессиональная карьера работников железнодорожного транспорта. Предмет исследования - биографические предикторы успешности профессиональной карьеры работников железнодорожного транспорта. Целью исследования является описание структуры биографических предикторов успешности профессиональной карьеры работников железнодорожного транспорта на основе концепции проактивного поведения.

Краткий обзор исследований

Железнодорожный транспорт России играет исключительно важную территориально-интеграционную роль. Такие факторы, как протяженность и неоднородность пространства действия, государствообразующая функция, зависимость общего состояния железнодорожного транспорта от уровня материального благополучия общества, повышенная степень опасности и требования к стабильности работы железных дорог формируют характерные особенности железнодорожного транспорта. Среди них выделяют: высокий уровень автономности организационных структур железных дорог, повышенная степень реактивности в отношении внешней и внутренней среды, связанная с необходимостью адаптации к возрастающей динамике социальных и экономических процессов в стране и в мире. Структурно-функциональная схема железных дорог отличается централизацией, иерархичностью, жесткостью функциональной взаимосвязи (информационная и материальная на уровне потоков) всех подструктур, обеспечивающих непрерывность перевозочного процесса.

Помимо структурно-функциональной специфики существуют субъективные особенности организационного контекста железных дорог. Железная дорога – это особая социальная среда, в которой сформировался и поддерживается определенный стиль жизни, определяющий своеобразие судеб железнодорожников (наличие феномена «коллективной души и коллективного разума», поддержание лучших железнодорожных традиций). Существуют помимо этого особенности профессиональной карьеры работников железнодорожной отрасли. Работник начинает карьеру снизу и поэтапно в соответствии со стажем работы поднимается вверх по карьерной лестнице, в соответствии с запросами организации, что исключает необоснованные «скачки» и «взлеты». Существуют своеобразный «психологический контракт» между работниками и организацией. Работники ожидают от организации участия в своих личных (семейных) делах и защиты интересов. Отношения строятся на моральной основе (часто – на основе личных взаимоотношений), а взаимодействие в организации обусловлено чувством долга и лояльностью. На железнодорожном транспорте существуют богатые культурные традиции,

связанные с посвящением в профессию, назначением на должность, награждением, проходами на пенсию и прочее [2].

Из-за высокой значимости железных дорог и сложности системы «человек-техника» железнодорожный транспорт исследуется психологами давно. С 1925 г. в отделе физиологии труда ВНИИЖТ проводятся исследования профессиональной пригодности машинистов паровозов под руководством А.И. Колодной. Проводятся психологические описания профессий дежурного по станции, работников локомотивных бригад. Дальнейшие научно-исследовательские разработки направлены на оценку условий труда и отдыха железнодорожников, психофизиологического обеспечения безопасности движения [4].

В Санкт-Петербурге психологическими исследованиями на железнодорожном транспорте исторически занимались сотрудники Университета путей сообщения Императора Александра I. Кафедра прикладной психологии и социологии была создана в Ленинградском институте инженеров железнодорожного транспорта (ЛИИЖТ) в 1982 году. Это была первая психологическая кафедра в техническом вузе страны. До 1997 года кафедрой возглавлял доктор психологических наук, профессор Виктор Михайлович Аллавердов. С 2010 года кафедра выступает в роли организатора Международной научно-практической конференции «Человек и транспорт. Психология. Экономика. Техника», в рамках которой традиционно рассматриваются вопросы эффективной деятельности человека на транспорте, психология деятельности специалистов транспортной сферы в экстремальных условиях, мотивационное обеспечение человека на транспорте, вопросы профессиональной подготовки специалистов транспортной сферы. Так, И.Л. Соломин отмечает, что прогнозирование успешности профессиональной деятельности работников железнодорожного транспорта, осуществляемое на основе стандартных психологических методов, не в полной мере отвечает поставленным задачам из-за того, что эффективность трудовой деятельности зависит от большого количества условий (особенности организации деятельности, особенности взаимоотношений и индивидуальные особенности работников). Поэтому профессиональный отбор представляется собой не столько выбор наиболее успешных кандидатов, сколько отсеивание заведомо неуспешных [8].

Субъективные критерии успешности с точки зрения субъективного благополучия и самоактуализации рассматривались в работах Е. Ф. Ященко, А. Д. Данилиной. Показано, что между характеристиками самоактуализации у начальников поездов и машинистов были обнаружены значимые различия [12].

На базе ПГУПС И.Л. Соломиным подготовлено учебное пособие «Основы транспортной психологии», в котором приводятся психологические аспекты профессиональной деятельности человека в сфере транспорта (профессиограммы операторов транспортных средств, характеристики рабочих мест, специфика профессионального отбора, обучения, контроля работоспособности и психических состояний, психологические основы транспортной безопасности) [7].

В научных работах активно исследуются особенности карьерного развития сотрудников железнодорожного транспорта. Так, в работе Ю.Г. Семенова проводится исследование сотрудников железнодорожного транспорта, а также система формирования карьерного роста на Свердловской железной дороге. При помощи анкетирования выявлено, что объективные факторы карьерного роста (поддержка руководства и профессиональные навыки) преобладают над субъективными (личностные особенности, взаимоотношения с коллегами) [6]. Помимо профессиональной квалификации для успешного включения сотрудника в социально-профессиональную структуру предприятий железнодорожного транспорта необходима динамическая характеристика – способность к непрерывной профессионально-квалификационной мобильности [3].

Гнедина Т.Г. в рамках эмпирического исследования карьерных ориентаций личности руководителя на железной дороге рассматривает модель карьеры как «личностный проект», который состоит из целевого, процессуального и результативного компонентов. В качестве механизмов профессионального развития выступают карьерные ориентации. В работе учитывается также временной аспект в управлении карьерой [1].

Проактивность в современном мире неустойчивости и изменений является одним из самых востребованных свойств личности работников. Проактивность связана с выявлением возможностей для развития и их реализацией, созданием ситуаций, которые способствуют достижению высокого качества результатов работы [16], а также с инновационностью [21], способностью к самостоятельной инициации действий, устойчивым преодолением трудностей на пути к цели [18]. Ключевая особенность проактивности – это предвосхищающее действие [13, 20]. В контексте карьеры проактивное поведение – это форма мотивированного поведения в работе, направленного на управление своей карьерой, использованию стратегий усиления своей карьеры, а также управлению своим собственным поведением для реализации своей карьеры [24]. Проактивность положительно связана с высоким уровнем субъективной удовлетворенности своей карьерой и объективным карьерным успехом [23].

Под проактивной стратегией в карьере подразумевается создание благоприятных условий для развития профессиональной карьеры [18]. Планирование проактивной карьеры осуществляется независимо от изменяющихся обстоятельств, касающихся работы организаций и целых отраслей [22], а доступ к нужной информации, связанной с профессиональной карьерой и получением ресурсов, повышает возможность реального карьерного развития [17].

Поскольку проактивное поведение всегда является социальным по своей природе, важно, чтобы проактивность в профессиональной карьере была «мудрой», то есть поддерживала баланс между окружающим контекстом, другими людьми и самим собой [21]. Ключевым аспектом проактивности является предвидение будущего своей карьеры и создание таких результатов в будущем, которые влияют не только на самого человека, но и его социальное окружение. Индивидуальная ответственность за свое состояние и свою собственную карьеру – это ключевой аспект в проактивной карьере.

С 2015–2021 годы проводится активная разработка профессиональных стандартов железнодорожного транспорта. Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта приводит каталог профессиональных стандартов железнодорожного транспорта, в который включено 92 профессии. Трудовые действия, необходимые знания, умения прописаны и четко определены. С 2010 года в ОАО «РЖД» действует Корпоративный университет, деятельность которого направлена на планомерное и системное развитие сотрудников холдинга. В рамках этой деятельности проводятся мероприятия по проведению оценки успешности, психодиагностики, обучению и индивидуальному развитию сотрудников. Значительное внимание уделяется внутрифирменной подготовке сотрудников, ориентированной на формирование компетенций, актуальным задачам и вызовам современной экономики [11; 5]. Работа с персоналом холдинга основана на модели компетенций – наборе компетенций, необходимых сотрудникам на различных уровнях должностей и в различных функциях для успешного выполнения своей деятельности ради достижения компанией стратегических целей. В связи с активной ориентацией холдинга на развитие человеческого ресурса, чрезвычайно актуально изучить профессиональную карьеру сотрудников железнодорожного транспорта, показатели успешности и биографические предикторы успешности, которые являются основой успешного выполнения поставленных перед сотрудниками корпоративных задач и реализации в своей деятельности корпоративных компетенций.

Методы исследования

В рамках нашего исследования мы ставили перед собой следующие задачи: провести теоретическое исследование профессиональной карьеры, выявить особенности применения биографических методов в изучении профессиональной карьеры, профессионального развития, показателей успешности и факторов, влияющих на эту успешность; составить список показателей карьерного успеха и его гипотетических биографических предикторов, упоминаемых в различных исследованиях; на основе списка показателей карьерного успеха создать биографический опросник, потенциально позволяющий выявить биографические предикторы карьерного успеха; провести исследование на выборке сотрудников Октябрьской железной дороги и на основании полученных эмпирических данных выделить структуру успешности профессиональной карьеры работников железнодорожного транспорта.

В исследовании участвовали 201 человек, которые являются работниками Октябрьской железной дороги (Санкт-Петербургское региональное управление), специалисты и руководители среднего уровня (из них 73 мужчины, 128 женщин). Возраст участников исследования – от 22 до 67 лет. Все имеют высшее образование.

Теоретико-методологической основой исследования послужил перечень биографических предикторов успешности профессиональной карьеры, которые были выявлены в теоретическом исследовании проблемы. Этот перечень был затем переработан в опросник, состоящий из 324 вопросов, раскрывающий различные стороны биографии человека. Опросник состоит из двух частей: часть 1 направлена на исследование показателей успешности и их предикторов; часть 2 направлена на исследование шагов профессиональной карьеры. Вопросы, включенные в опросник, исследуют периоды раннего профессионального развития (предысторию профессиональной биографии и особенности семейного контекста), общие характеристики профессиональной биографии (стаж, опыт в различных сферах деятельности), соотношение рабочей и личной жизни, индивидуальные особенности работника, характеристики организационного и рабочего контекста мест работы, управление собственной карьерой, показатели субъективного и объективного успеха карьеры, сравнительные характеристики последнего и предыдущего места работы. Подробное описание разработки биографического опросника для исследования биографических предикторов успешности профессиональной карьеры представлен нами в ранее опубликованных работах [9].

Процедура исследования подразумевала индивидуальное заполнение испытуемыми бланков опросников (как на бумажных носителях, так и в электронном варианте). Обработка полученных данных проводилась с использованием программ для статистической обработки данных SPSS Statistics.

Результаты и их обсуждение

Использование биографического подхода в работе, а также применение методов математической обработки данных, полученных при помощи авторского биографического опросника, позволило нам выявить структуру биографических предикторов успешности профессиональной карьеры работников железнодорожного транспорта (N=201) [10].

Были выведены шкалы выходных показателей успеха карьеры и шкалы предикторов карьерного успеха работников железнодорожного транспорта: потенциала карьеры и организационного контекста.

Блок «Показатели успешности» (выходные переменные):

Успех карьеры – показатель объективной успешности. В него вошли 4 переменные, описывающие объективную сторону карьеры (Альфа Кронбаха =0,849):

- 1) Сколько предложений карьерного повышения Вы получали в рамках компании, в которой Вы сейчас работаете;
- 2) Сколько предложений карьерного повышения Вы получали за всю свою профессиональную деятельность;
- 3) Сколько повышений по службе у Вас было в той организации, где Вы сейчас работаете;
- 4) Сколько повышений в должности у Вас было с момента начала Вашей профессиональной деятельности.

Удовлетворенность профессией – субъективный показатель успешности. В него вошли 5 переменных, описывающие самооценку того, насколько работа соответствует личным потребностям и интересам (Альфа Кронбаха =0,860):

- 1) Ваша работа соответствует Вашим потребностям и интересам;
- 2) Ваша работа соответствует Вашим представлениям о своем характере, своей личности и индивидуальности;
- 3) Вы считаете свою работу «призванием»;

4) Вы считаете, что Ваша работа Вам полностью Вам подходит, что это лучший для Вас вариант;

5) Ваша работа сама по себе является важной и значимой.

Помимо показателей успешности профессиональной карьеры, выделены шкалы первичных факторов – биографических предикторов успеха, так называемых «входных переменных»: блок карьерного потенциала, блок управления карьерой, блок организационного контекста.

Блок «Потенциал карьеры» работника (это входные переменные – предикторы):

Настойчивость – включает в себя 6 переменных, описывающих активность при достижении карьерных целей (Альфа Кронбаха =0,851):

- 1) Вы долго и настойчиво пытаетесь добиться выполнения своих карьерных планов;
- 2) Вы независимы и активны в достижении своих карьерных целей;
- 3) Вы стремились быть активным в «выстраивании» своей карьеры, даже если это несет определенный риск;
- 4) Вы стремились искать возможности карьерного продвижения и активно их использовать;
- 5) Вы стремились участвовать в нескольких профессиональных проектах одновременно, иметь разностороннюю деятельность;
- 6) Вы стремитесь самостоятельно привнести что-то новое в свою работу.

Адаптивность - включает в себя 10 переменных, описывающих эффективность приспособления к изменениям, способность нестандартно подходить к решению проблем (Альфа Кронбаха =0,844):

- 1) Вы эффективно приспосабливались к организационной культуре в новой для Вас компании/ должности;
- 2) Вы эффективно устанавливали контакты с коллегами и руководством с того момента, как начали работать;
- 3) Вы знаете свои сильные и слабые стороны и умеете развивать их до уровня, соответствующего эффективному выполнению профессиональных обязанностей;
- 4) Вы быстрее других вникаете в новый материал или новую технологию работы;
- 5) В Вашей работе Вам приходится нестандартно подходить к решению проблем, вводить новые методы работы;
- 6) Оцените свою эффективность относительно нестандартного решения рабочих проблем;
- 7) Вы часто ищете новые подходы к решению проблем;
- 8) Вы всегда готовы использовать любые возможности для повышения уровня Вашей квалификации;
- 9) Вы можете в течение долгого времени концентрироваться на достижении цели, решая поставленные перед Вами задачи;
- 10) Вы быстро приспосабливаетесь, если требования работы резко меняются.

Влияние - включает в себя 8 переменных, отражающих готовность оказывать влияние на мнение других и ход событий в целом (Альфа Кронбаха =0,826):

- 1) Вы готовы отстаивать свою точку зрения в том случае, даже если члены коллектива ее явно не поддерживают;
- 2) Вам удается убеждать людей принять Вашу точку зрения во время дискуссий;
- 3) Вам важно иметь возможность самостоятельно принимать решения;
- 4) Вы оказываете влияние на других людей при принятии решений;
- 5) Вы уверены в том, что можете оказывать решающее влияние на события в Вашей жизни;
- 6) Для Вас важно иметь свою точку зрения и сохранять ее в и круге Ваших коллег, друзей;

7) Для Вас важно устанавливать новые социальные контакты в рамках профессиональной деятельности;

8) Вы стремитесь оказывать поддержку молодым или начинающим работу в компании сотрудникам.

Блок «Управление карьерой» (это входные переменные – предикторы):

Цели карьеры – включает 4 переменных, оценивающих понимание результатов своей карьеры и требуемых для этого ресурсов (Альфа Кронбаха =0,788):

1) Вы хорошо знаете, какой главный результат своего карьерного развития Вы хотите получить;

2) Вы хорошо знаете, какие промежуточные результаты Вам нужно достичь, чтобы прийти к главной цели Вашего профессионального пути;

3) Вы для себя четко определили свои цели на ближайшие 5-10 лет;

4) Вы знаете, какие ресурсы (связи, внешняя поддержка, время на собственное развитие, дополнительные знания, хорошее резюме и т.д.), нужны для достижения карьерных целей и как их себе обеспечить.

Профессиональная мобильность – включает 3 переменные, описывающие готовность поменять работу, компанию-работодателя или сферу деятельности целиком для карьерного роста (Альфа Кронбаха для =0,815):

1) Вы без колебаний готовы поменять работу в случае, если она не удовлетворит Ваши потребности;

2) Вы готовы сменить компанию-работодателя, чтобы достичь карьерного и профессионального роста;

3) Вы готовы поменять компанию-работодателя и сферу деятельности одновременно, чтобы достичь профессионального роста.

Помимо характеристик работника, выделены первичные факторы – блок «Организационный контекст», характеризующие особенности организаций, которые способствуют достижению успешности карьеры (это входные переменные – предикторы):

Справедливость организации – включает 10 переменных, оценивающих связь в организации между результатами труда и вознаграждением, признанием профессиональных заслуг, уважением к работникам как к главному капиталу и ценности компании (Альфа Кронбаха =0,918):

1) В Вашей компании есть четкая связь между результатами Вашей работы и материальным вознаграждением (премии, бонусы);

2) В Вашей компании оплата труда производится на основе результатов деятельности сотрудников;

3) Ваша организация признает и учитывает Ваши профессиональные заслуги;

4) В компании принято уделять внимания деталям в работе сотрудников;

5) Ваша компания в равной степени придерживается принципов справедливости в отношении каждого сотрудника, какую бы должность он ни занимал;

6) Компания поощряет автономию сотрудников в принятии профессиональных решений;

7) Вы считаете, что в Вашей компании хорошо поставлена работа с персоналом;

8) В Вашей компании руководство принимает справедливые решения относительно вознаграждения за работу;

9) В Вашей компании в целом уважают людей;

10) В Вашей компании главной ценностью и капиталом являются ее сотрудники.

Удовлетворенность организацией – включает в себя 7 переменных, оценивающих удовлетворенность деятельностью организации и ее ценностями (Альфа Кронбаха = 0,848):

- 1) Вы удовлетворены работой в Вашей компании;
- 2) В Вашей компании поддерживаются такие ценности, как гуманность, терпимость, доверие;
- 3) Ваша компания успешно развивается в правильном направлении;
- 4) Вам нравится Ваша компания;
- 5) Ваши должностные обязанности четко и понятно определены;
- 6) Оцените Вашу удовлетворенность качеством работы всей организации в целом;
- 7) Ваши ожидания относительно Вашей работы в компании полностью оправдываются.

Организация как фактор успеха (Приверженность организации) – включает в себя 7 переменных, оценивающих солидарность с ценностями компании и готовность прилагать усилия для достижения ее целей (Альфа Кронбаха = 0,845):

- 1) У Вас есть устойчивая вера в цели и ценности компании, а также солидарность с ними;
- 2) Вы готовы настойчиво прилагать усилия в пользу достижения целей компании;
- 3) У Вас есть устойчивое стремление и дальше работать в данной компании;
- 4) Ваша компания ориентируется на внедрение инноваций;
- 5) У Вашей компании хорошая репутация в обществе;
- 6) В компании существуют и поддерживаются единые корпоративные нормы, правила и ценности;
- 7) В Вашей компании есть много возможностей для личного и профессионального развития.

В полученной структуре профессиональной карьеры выделяются характеристики, описывающие выходные показатели успешности (субъективные и объективные), а также предикторы: индивидуальный потенциал карьеры работника, стратегию управления карьерой и организационный контекст.

Выводы и заключение

Полученная структура профессиональной карьеры работников железнодорожного транспорта может быть рассмотрена с точки зрения современного представления о проактивном поведении в карьере. Об этом свидетельствует содержание и структура шкал, которые по своим особенностям соответствуют концепту проактивности [15; 16; 19; 20]. Она характеризуется тем, что инициативный в отношении изменений, ориентированный на собственное развитие, целеустремленный работник будет работать в организации, корпоративная культура и организационные процессы в которой находятся в соответствии с ценностями и целями работника.

Особенности проактивной карьеры заключаются в том, что в ее структуре объективный успех означает количество реализованных предложений о повышении в должности. Этот критерий подразумевает наличие организационного контекста и не связан, как можно было бы ожидать, с уровнем заработной платы или значимостью занимаемой должности. Речь идет о взаимодействии организации (предложение повышения) и карьерном решении человека (согласие). Основным становится субъективный показатель успешности, что соответствует современным представлениям о карьере, ориентированным на индивидуальные критерии и тесно связанным с пониманием самого себя, своих целей и ценностей [14; 23].

В качестве предикторов успеха карьеры выступают особенности управления карьерой, которые напрямую связаны с важным свойством проактивного поведения - умением ставить и достигать цели, то есть инициировать изменения как внутри самих себя, так и в окружающей действительности [13; 20; 24]. В соответствии с теорией проактивности, постановка целей – процесс более сложный и важный, чем их реализация. В данном случае, проактивная карьера

может рассматриваться как индивидуальный «проект карьеры», поскольку подразумевает постановку не только конечной цели, но и промежуточных. В проактивной карьере профессиональная мобильность более сложная - это разумная профессиональная мобильность в соответствии с целями карьеры.

Проактивный человек в своей карьере имеет свою точку зрения, которую может отстаивать в групповом обсуждении, но при этом учитывает значение социального окружения, что соотносится с представлением о проактивности в ранее опубликованных работах [21]. Он также влияет на групповые процессы принятия решений и выступает инициатором развития социальных контактов.

В проактивной карьере значительный акцент ставится именно на настойчивости, поскольку она определяет реализацию всего карьерного потенциала, что соответствует ранее представленным характеристикам проактивного поведения [17; 18; 22]. Ключевым фактором достижения карьерной успешности становится реализация своего потенциала карьеры: настойчивости, адаптивности, влияния.

В качестве предикторов успешности в профессиональной карьере выступают те характеристики организации, которые могут быть реализованы в функционально-бюрократической структуре для стимулирования проактивности в поведении своих сотрудников. Все эти характеристики организации относятся к реализации внутренних процедур и отношению к ним работников. Эти особенности не касаются сферы бизнеса и внешней активности организации (гибкости, адаптивности, конкурентоспособности на рынке). Если человек чувствует, что ценности и цели организации совпадают с его собственными, видит прозрачность процедур оплаты и видит перспективы, то он будет проявлять проактивность в карьере и реализации корпоративных целей. Задача организационного контекста – обеспечить лояльность компании и дать возможность сотруднику развивать свой карьерный потенциал.

Выделенные структурные особенности современной профессиональной карьеры работников железнодорожного транспорта нашли отражение в авторском опроснике, который может быть использован в индивидуальном или организационном консультировании. Проактивность может рассматриваться как личностный механизм для реализации карьеры на предприятиях железнодорожного транспорта, а выделенная структура может способствовать проведению глубокой диагностики, а также являться схемой работы с кадровым потенциалом работников на железнодорожном транспорте. В рамках железнодорожного холдинга ОАО «РЖД» разработана и внедрена модель профессиональных компетенций, ведется работа по выявлению молодых сотрудников с высоким потенциалом, проводится их постоянное обучение, разработка планов карьерного развития. Выявленные особенности профессиональной карьеры сотрудников могут быть использованы для решения прикладных задач на предприятиях холдинга, направленных на повышение кадрового потенциала компании. Перед компанией «Российские железные дороги» ежегодно ставятся масштабные инфраструктурные задачи, реализация которых уже сейчас требует от сотрудников активного проявления всех характеристик проактивной профессиональной карьеры.

Библиография

1. Гнедина, Т. Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя (на примере Забайкальской железной дороги): специальность 19.00.13 "Психология развития, акмеология": диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Гнедина Татьяна Георгиевна. – Хабаровск, 2006. – 249 с.
2. Гнедина, Т.Г. Специфика планирования карьеры на железном транспорте / Т.Г. Гнедина // Сб. науч. статей с международным участием. - 2000. - С. 39-57.
3. Жирун, М. П. Совершенствование социально-профессиональной структуры персонала железнодорожной отрасли: специальность 22.00.04 "Социальная структура, социальные институты и процессы": диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Жирун Михаил Петрович. – Саратов, 2003. – 132 с.

4. Каменский Ю.Н., Викторов В.С., Тулушев В.Н. К истории становления и деятельности отдела физиологии труда // Сборник статей к 90- летию ВНИИЖГ (1925-2015 гг.). История становления и развития отечественного центра гигиенической науки и здравоохранения на железнодорожном транспорте. - Москва, 2015. - С. 42-50.
5. Наумов А.И., Мраморнова О.В. Проблемы профессионального обучения персонала на железнодорожном транспорте // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2015. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-professionalnogo-obucheniya-personala-na-zheleznodorozhnom-transporte> (дата обращения: 16.02.2022).
6. Семенов, Ю. Г. Профессиональная карьера в контексте организационной культуры железнодорожного транспорта / Ю. Г. Семенов // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 10. – С. 159-162.
7. Соломин И. Л. Основы транспортной психологии: учеб. пособие / И. Л. Соломин. – СПб.: ФГБОУ ВО ПГУПС. 2018. – 64 с.
8. Соломин, И. Л. Прогнозирование успешности профессиональной деятельности и принцип презумпции профессиональной пригодности / И. Л. Соломин // Человек и транспорт. Психология. Экономика. Техника: Материалы I Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 14–16 сентября 2010 года. – Санкт-Петербург: Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I, 2010. – С. 103-108.
9. Старикова М.А., Маничев С.А. Разработка интегрального биографического опросника предикторов успешности карьеры / М.А. Старикова, С.А. Маничев // Петербургский психологический журнал. - 2019. - № 28. – С. 1-41.
10. Старикова, М.А., Маничев С.А. Проактивность в профессиональной карьере / М.А. Старикова, С.А. Маничев // Организационная психология. - 2019. -Т.9 № 4. - С. 75–97.
11. Тукова Е.А. Организация внутрифирменной подготовки сотрудников на примере транспортной отрасли // Вестник евразийской науки. 2016. №1 (32). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-vnutrifirmennoy-podgotovki-sotrudnikov-na-primere-transportnoy-otrasli> (дата обращения: 16.02.2022).
12. Яценко Е.Ф., Данилина А.Д. Различия самоактуализационных характеристик и субъективного благополучия у начальников поездов, и машинистов железной дороги. Человек и транспорт: психология, образование, эргономика: материалы Национальной с международным участием научно-практической конференции. 7–8 ноября 2019 г., Санкт-Петербург; под ред. Е. Ф. Яценко. – СПб.: ФГБОУ ВО ПГУПС, 2020. – с. 54-57.
13. Bandura, A. Toward a psychology of human agency / A. Bandura // Perspectives on psychological science. - 2006. - Vol. 1. - P. 164-180; Grant, A.M., Ashford, S.J. The dynamics of proactivity at work / A.M. Grant, S.J. Ashford // Research in Organizational Behavior. - 2008. - Vol. 28. - P. 3–34.
14. Barnett, B.R., Bradley, L. The impact of organisational support for career development on career satisfaction / B.R. Barnett, L. Bradley // Career Development International. - 2007. - Vol. 12. - P. 617–636.
15. Bateman, T.S., Crant, J.M. The proactive component of organizational behavior / T.S. Bateman, J.M. Crant// Journal of organizational behavior. – 1993. - Vol. 14. - P. 103-118.
16. Crant, J.M. The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents / J.M. Crant// Journal of Applied Psychology. - 1995. - Vol. 80. - P. 532-537
17. Forret, M.L., Dougherty, T.W. Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? / M.L. Forret, T.W. Dougherty // Journal of Organizational Behavior. - 2004. - Vol. 25. - P. 419 – 437.
18. Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., Tag, A. The concept of personal initiative: operationalization, reliability and validity in two German samples / M. Frese, D. Fay, T. Hilburger, K. Leng, A. Tag// Journal of occupational and organizational psychology. - 1997. - Vol. 70. - P. 139-161.

19. Fuller, J.B., Hester, K., Cox, S.S. Proactive Personality and Job Performance: Exploring Job Autonomy as a Moderator / J.B. Fuller, K. Hester, S.S. Cox // Journal of managerial issues. - 2010. - Vol. 12. - P. 35-51.

20. Grant, A.M., Ashford, S.J. The dynamics of proactivity at work / A.M. Grant, S.J. Ashford // Research in Organizational Behavior. - 2008. - Vol. 28. - P. 3–34.

21. Parker, S.K., Liao, J. Wise Proactivity: How to be Proactive and Wise in Building Your Career / S.K. Parker, J. Liao // Special Issue “Enabling Career Success” in Organization Dynamics // Edited by P.A. Heslin. - 2016. - Vol. 3. - P. 155-164.

22. Presbitero, A. Proactivity in career development of employees. The roles of proactive personality and cognitive complexity / A. Presbitero // Career Development International. - 2015 - Vol. 20. - P. 525 – 538.

23. Seibert, S.E., Kraimer, M.L., Crant, J.M. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success / S.E. Seibert, M.L. Kraimer, J.M. Crant // Personnel Psychology. - 2001. - Vol. 54. - P. 845–874.

24. Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R. Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture / A. Smale, S. Bagdadli, R. Cotton // Journal of Organizational Behavior. - 2019. - Vol. 40. - P. 105 – 122.

BIOGRAPHICAL PREDICTORS OF SUCCESS IN THE PROFESSIONAL CAREER OF RAILWAY TRANSPORT WORKERS

Starikova M.A.

Saint Petersburg State University

Abstract. The article is devoted to the study of biographical predictors of success in the professional career of railway workers. A description of the features of the professional career of employees, as well as the need to study it, is given, which is due to the current tasks and challenges that the enterprises of the railway sector face in the current economic conditions. The directions in the study of the professional activity of railway employees are considered, retrospectively from psychotechnics to current research on career orientations. The relevance of the study of the professional career of railway workers, based on the concept of proactivity, is shown. The results of an empirical study are presented, revealing the content of the structure of the success of the professional career of railway workers. The structure includes a block of success indicators (career success as an objective indicator and satisfaction with the profession as a subjective indicator) and biographical predictors - features of individual career potential (persistence, adaptability, influence), career management (professional mobility and career goals), organizational context (equity of the organization, satisfaction with the organization, commitment to the organization).

Keywords: professional career, biographical predictors, career success, proactivity, individual career potential, organizational context.