



Психологические особенности возрастных когорт сотрудников государственной службы

НОСС Игорь Николаевич

КАБАНОВА Татьяна Николаевна

Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и наркологии имени В. П. Сербского, Москва, Россия

Аннотация. *Цель.* Данная статья посвящена исследованию психологических особенностей возрастных когорт сотрудников государственной службы. *Дизайн.* В исследовании приняли участие 596 сотрудников (448 мужчин и 148 женщин), состоящих на государственной службе, в возрасте от 20 до 50 лет, выполняющих пять видов деятельности: коммуникативно-информационную; сенсорно-моторную; информационно-аналитическую и аналитико-юридическую; контрольно-ревизионную. Выборка была разделена на шесть возрастных когорт: первая когорта (20–25 лет, $M = 23.9$); вторая когорта (26–30 лет, $M = 27.8$); третья когорта (31–35 лет, $M = 32.7$); четвёртая когорта (36–40 лет, $M = 37.5$); пятая когорта (41–45 лет, $M = 42.0$); шестая когорта (46–50 лет, $M = 46.9$). Поведенческие характеристики диагностировались с использованием «Методики рисуночной фрустрации» С. Розенцвейга. Характерологические особенности изучались при помощи клинического опросника «Методика многостороннего исследования личности» С. Хэтзуэя и Дж. Маккинли и «Теста цветовых выборов» М. Люшера. Мотивационные переменные диагностировались с использованием «Теста юмористических фраз» В. С. Болдыревой (Бабиной) и А. Г. Шмелёва. *Результаты.* Согласно результатам исследования, в ситуациях фрустрации молодые сотрудники чаще всего обвиняют других людей, а сотрудники старшего возраста видят причину экстремальности ситуации в воздействии обстоятельств и факторах среды. С возрастом в структуре характера сотрудников наблюдается рост черт невротического самоконтроля, тревожности, педантичности, а также на фоне снижения общей активности проявление интраверсивных, депрессивных и гипоманиакальных тенденций. В палитре мотивационных переменных с взрослением снижаются материальные и познавательные детерминанты при возрастании интересов, связанных с семейными проблемами. Наблюдается некоторая цикличность содержания мотивов, которая видна в сопоставлении молодых и возрастных государственных служащих на фоне автономности мотивации 40-летних. *Ценность результатов.* Полученные результаты демонстрируют различие ценностей, мотивации, а также копинг-стратегий в разных возрастных когортах. Данная работа может послужить основой для дальнейшего изучения проблемы оценки смысложизненных ориентаций, внешних и внутренних детерминант, необходимых для успешной служебной деятельности государственных служащих.

Ключевые слова: государственные служащие; индивидуально-психологические особенности; фрустрация; характер; невротические черты; возрастные когорты.

Введение

В связи с масштабными преобразованиями государственной службы в нашей стране происходят изменения и в кадровой политике, поскольку главным элементом преобра-

зования государственной службы является повышение требований не только к опыту и умениям, но и к личностным качествам современных государственных служащих (Иванова, Климова, 2018; Пряжников, Полевая, Камнева, 2016). У сотрудников, состоящих на государственной службе, важнейшими качествами всегда являлись честность и ответственность. А в современных условиях — ещё и способность к выполнению профессиональных обязанностей в нестандартных ситуациях (Оболонский, 2009). В связи с этим, возникла потребность в государственных служащих, которые способны справляться с нестандартными ситуациями, имеют опыт решения новых задач, не регламентированы инструкциями, а также имеющие ценностные ориентации, совместимые с современными требованиями к государственному аппарату. Кадровая реформа предполагает оценку потенциала сотрудника, что даёт возможность наметить пути его профессионального развития, а также разработать план его карьерного продвижения в соответствии с целями и задачами государственного органа (Крук, Носс, Федотов, 2017).

В российской психологии труда профессиональную пригодность рассматривали в различных аспектах (Бородина, Носс, 2018). Как отмечает В. А. Бодров, определение уровня соответствия личностных характеристик человека требованиям профессиональной деятельности в настоящее время является важнейшей профессиологической задачей (Бодров, 2001). В связи с этим особенно актуальным становится развитие системы диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности для решения задач профориентации, отбора, подбора, распределения, аттестации, экспертизы специалистов, комплектования групп и так далее. Анализ теории и практики профессионального психологического отбора показывает, что неотъемлемым условием его эффективности является применение научно обоснованных технологий в рамках концепции личностно-профессиональной спецификации (ЛПС) (Носс, Бородина, 2018). Проблематика специфики личностных особенностей государственных служащих в контексте их профессиональной деятельности представлена в современных в организационно-психологических исследованиях (Горностаев, 2019; Дубровина, Володина, Ершова, 2020; Корнеева, Симонова, 2020).

В литературе можно выделить три системы личностной спецификации. Первая система, получившая название «План семи точек» и разработанная в 1950-х гг. А. Роджером, включает семь требований-предикторов: а) физический облик; б) достижения; в) интеллект; г) специальные способности; д) интересы — приоритеты; е) мотивация (деньги, престиж, власть, услуги, карьера и тому подобное); е) черты¹. Вторая, система Д. Монро-Фрейзера, акцентирует аспекты карьерного развития работника². В настоящее время всё чаще используется третий подход, основанный на компетенциях персонала (Бородина, Носс, 2018).

В психолого-акмеологической литературе сущность профессионализма государственного служащего рассматривается в двух плоскостях: «профессионализм деятельности» и «профессионализм личности» (Деркач, Зазыкин, Маркова, 2000). «Профессионализм деятельности» включает профессиональную компетентность и опыт сотрудника. В «Профессионализме личности», отечественные учёные выделяют следующие сферы: мотивационно-смысловую; эмоционально-чувственную; социально-перцептивную; когнитивную (познавательную); организационно-коммуникативную; антиципацию (предвидение); операционально-техно-

1 На самом деле «План семи точек» А. Роджера включает следующие компоненты: 1) физическое состояние; 2) достижения; 3) общий интеллект; 4) способности; 5) интересы; 6) характер; 7) условия. См.: Rodger, A. (1952). The Seven-Point Plan. London: National Institute of Industrial Psychology. *Прим. ред.*

2 Система Д. Монро-Фрейзера включает в себя: 1) воздействие на других; 2) приобретённая квалификация; 3) врождённые способности; 4) мотивация; 5) адаптивность. См.: Армстронг М. (2004). Практика управления человеческими ресурсами (344–345). СПб.: Питер. *Прим. ред.*

логическую; ауторегулятивную (Абульханова-Славская, 1995; Агапов, 2004; Бодалев, 1993; Катаева, 2012; Мальцев, 1996; Огнев, 1999). При этом остаётся неизученным оптимальный уровень развития каждой сферы профессионализма личности, достаточного для достижения успешности служебной деятельности. Кроме того, актуальными остаются проблемы оценки смысложизненных ориентаций, ценностей, мотивации, внешних и внутренних детерминант успешности деятельности сотрудника, состоящего на государственной службе (Переверзева, Шуклинова, 2016), их психологического благополучия (Гордеева, 2015; Казьмина, 2016; Камнева, 2015; 2016; Полевая, Камнева, Пряжников и др., 2017).

В настоящее время недостаточно изученной остается проблематика выявления и оценки личностных предпосылок профессионализации, взаимосвязи особенностей личности с возрастом и особенностями профессии. А. Анастаси указывает, что «важный и пока ещё недостаточно исследованный вопрос касается определения наиболее релевантных измерений (*dimensions*) личности по отношению к конкретным специальностям или семействам специальностей» (Анастаси, Урбина, 2001; Носс, Бородина, 2015; 2018). При этом многие организации нуждаются в прогнозах интенсивности и качества будущей профессиональной деятельности специалистов для того, чтобы принимать кадровые решения. В связи с этим основной целью исследования личности в рамках профессионального отбора является прогноз развития персонала и его продуктивности в профессиональном плане (Бородина, Виноградов, Носс, 2016). Этой проблемной теме на эмпирической базе организаций государственной службы и посвящено данное исследование.

Организация исследования

Выборка

Выборку составили 596 человек, состоящих на государственной службе, из них 448 мужчин и 148 женщин. В выборку вошли сотрудники учреждений охраны правопорядка из четырёх регионов Российской Федерации (Москва, Московская область, Тверская область, Тульская область). Выборка была сформирована в результате сплошного исследования. В исследование были включены сотрудники, выполняющие пять различных видов профессиональной деятельности: коммуникативно-информационную, реализующую обеспечение и анализ необходимой информации для выполнения служебных задач; сенсорно-моторную, предполагающую высокий уровень поведенческих реакций в нестандартных ситуациях; информационно-аналитическую и аналитико-юридическую, включающую анализ и соотнесение получаемой информации с нормативными требованиями и законодательными актами; контрольно-ревизионную, предполагающую контроль реализации получаемой информации и исполнения служебных заданий.

Выборка была разделена на шесть возрастных когорт в соответствии с психологическими закономерностями возрастного развития (Крайг, Бокум, 2007; Bühler, 1933; Navighurst, 1964). Границы когорт соответствовали возрастным диапазонам в пять лет: первая когорта (20–25 лет); вторая когорта (26–30 лет); третья когорта (31–35 лет); четвёртая когорта (36–40 лет); пятая когорта (41–45 лет); шестая когорта (46–50 лет).

Методики

1. Поведенческие характеристики оценивались с использованием «**Методики рисуночной фрустрации, МРФ**» С. Розенцвейга (*Picture-Frustration-Test, PFT*) в модификации Н. В. Тарабриной (Rosenzweig, Adelman, 1977; Тарабрина, 2002).

2. Характерологические особенности личности диагностировались с помощью двух методик:

2.1 клиническая **«Методика многостороннего исследования личности, ММИЛ»** С. Хэтэуэя и Дж. Маккинли (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory, MMPI*) в адаптации Ф.Б. Березина и М. П. Мирошникова (Hathaway, Mckinley, 1956; Березин, Мирошников, Рожанец, 1976; Березин, Мирошников, Соколова, 2011);

2.2 **«Тест цветовых выборов, ТЦВ»** М. Люшера (Lüscher, 1985; Прошанский, 2000).

3. Мотивационные переменные диагностировались с использованием проективной методики **«Тест юмористических фраз, ТЮФ»** В. С. Болдыревой (Бабиной) и А. Г. Шмелёва (Шмелев, Болдырева, 1982; Карелин, 2007).

Статистическая обработка эмпирического исследования проведена с помощью SPSS Statistics 23. Полученные данные обработаны при помощи качественного анализа, графического анализа, *t*-критерия Стьюдента, а также корреляционного анализа Пирсона для сопоставления средних показателей возраста с тенденцией динамики психологических особенностей.

Процедура

Тестирование осуществлялось очно в рамках планового психологического мониторинга, проводимого в соответствии с нормативными документами морально-психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Личному составу результаты планового мониторинга доводятся в случаях выявления признаков нарушений психической адаптации, переутомления, или иных особенностей психики и поведения, препятствующих несению дальнейшей службы, в остальных случаях результаты психодиагностики хранятся в электронной базе в подразделении психологической службы учреждения и используются для дальнейшего анализа и выработки рекомендаций начальствующему составу в целях эффективного управления подразделениями.

Результаты

На *первом этапе* исследования были проанализированы поведенческие реакции сотрудников в фрустрационных, нестандартных ситуациях с использованием «Методики рисуночной фрустрации» С. Розенцвейга (Табл. 1).

Было выявлено, что с возрастом у сотрудников в сложных, фрустрирующих ситуациях преобладают поведенческие реакции упорствующего типа, направленные на обвинение обстоятельств. Так, если молодые сотрудники (до 25 лет) чаще всего в нестандартных ситуациях обвиняют других людей, то сотрудники старшего возраста видят причину экстремальности в обстоятельствах жизнедеятельности. В сочетании типа и направления поведенческих реакций чаще всего сотрудники старших возрастов предпочитают воздерживаться от активных действий по разрешению сложных ситуаций, полагаясь на то, что они разрешатся сами собой. Анализ показателей социальной адаптивности показал, что наибольшая коммуникабельность наблюдается у лиц в возрасте 36–40 лет. Остальные сотрудники имеют приблизительно одинаковый уровень социальной адаптации с незначимыми колебаниями.

Таблица 1. Средние показатели фрустрации, по тесту С. Розенцвейгу (баллы), и их связь с возрастом

Возрастные диапазоны	Среднее значение возраста (лет)	E	I	M	OD	ED	NP	GCR
20–25 лет	23.9	4.25	3.89	4.17	3.7	2.5	5.7	1,7
26–30 лет	27.8	4.09	3.79	4.61	4.2	2.7	5.6	1,7
31–35 лет	32.7	3.77	4.25	4.86	4.4	3.0	6.1	1,5
36–40 лет	37.5	3.9	4.5	4.89	5.1	2.9	6.1	2,1
41–45 лет	42.0	2.94	4.71	5.45	4.8	2.8	6.2	1,3
46–50 лет	46.9	2.95	4.14	5.19	4.3	2.6	6.8	1,9
Корреляция с возрастом (<i>r</i> -Пирсона)		-.92**	.65	.91**	.59	.18	.92**	.08

Примечание. 1. E — реакция направлена на другого человека (кто-то другой виноват); I — реакция направлена на себя (я сам виноват); M — реакция направлена на ситуацию (обстоятельства виноваты); OD — препятственно-доминантный тип реакции (есть препятствие); ED — самозащитный тип реакции (я не виноват); NP — упорствующий тип реакции (ситуация должна быть разрешена); GCR — социальная адаптация субъекта. 2. ** — $p < .01$.

На втором этапе исследования были проанализированы характерологические особенности сотрудников. Изучение характерологии обследуемых возрастных когорт государственных служащих проходило с использованием клинической «Методики многостороннего исследования личности», «Теста цветовых выборов» М. Люшера и «Теста юмористических фраз» В. С. Бабиной, А. Г. Шмелёва. По данным ММИЛ (Табл. 2), можно сделать вывод о наличии характерного «личностного профиля», присущего государственным служащим, с преобладанием «импульсивности» и «оптимистичности» на фоне относительно стабильных показателей по другим шкалам независимо от возраста сотрудников.

Таблица 2. Средние показатели «Методики многостороннего исследования личности» (Т-баллы) и их связь с возрастом

Возрастные диапазоны	ИП	ДЕ	ИС	ПП	МЖ	ПЯ	ПА	ШИ	МА	ИН
20–25 лет	52	52	52	61	55	50	54	55	62	48
26–30 лет	52	52	51	58	54	51	53	54	61	48
31–35 лет	52	55	52	59	54	51	54	55	60	49
36–40 лет	53	53	53	59	55	52	53	53	58	48
41–45 лет	54	54	54	58	55	52	53	52	57	49
46–50 лет	56	60	53	60	55	57	57	56	58	50
Корреляция с возрастом (<i>r</i> -Пирсона)	.91**	.79**	.77**	-.2	.44	.84**	.5	-.1	-.92**	.79**

Примечание: ИП — шкала ипохондрии; ДЕ — шкала депрессии; ИС — шкала конверсионной истерии; ПП — шкала асоциальной психопатии; МЖ — шкала мужественности / женственности; ПЯ — шкала паранояльности; ПА — шкала психастении; ШИ — шкала шизоидности; МА — шкала гипомании; ИН — шкала социальной интроверсии. ** — $p < .01$.

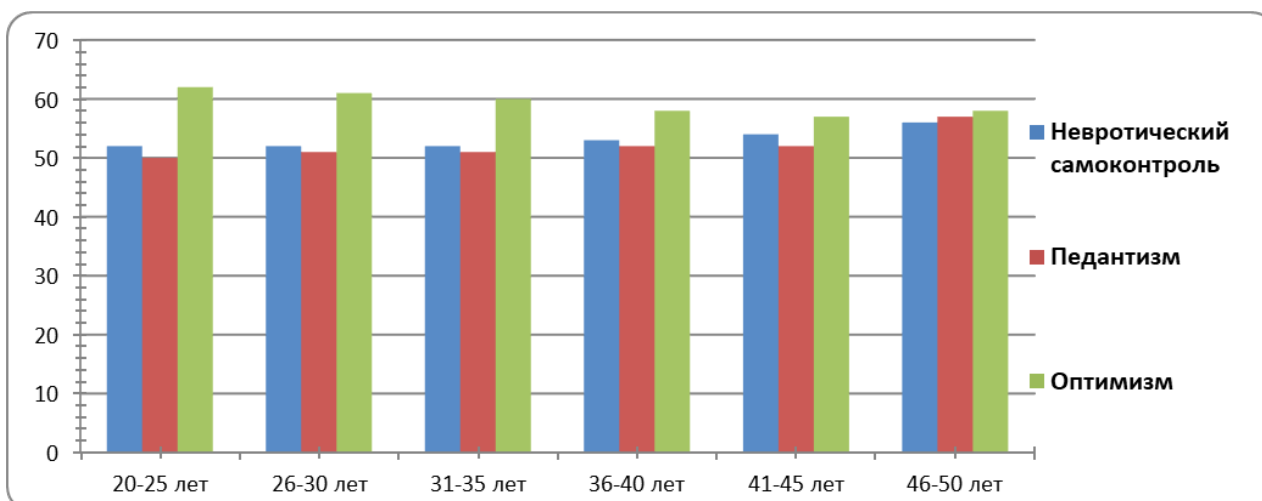


Рисунок 1. Значения характерологических шкал ММИЛ, имеющих статистически значимую связь с возрастом испытуемых

Однако с возрастом в структуре характера наблюдается рост невротических (ИП), ригидных (ПЯ), интроверсивных (ИН) и пессимистических (ДЕ) тенденций при некотором уменьшении оптимистичности (МА). Проведённый корреляционный анализ показал наличие связей ($p < 0,01$) со шкалами невротического самоконтроля, пунктуальности и оптимистичности. При этом следует отметить повышение с возрастом невротических и ригидных тенденций, и уменьшение оптимизма ($r = -0,92$) (Рис. 1).

При помощи «Теста цветового выбора» М. Люшера было выявлено, что с возрастом происходит нарастание тенденций личностной тревожности сотрудников ($r = 0,86$) при снижении их активности ($r = -0,62$) (Рис. 2).

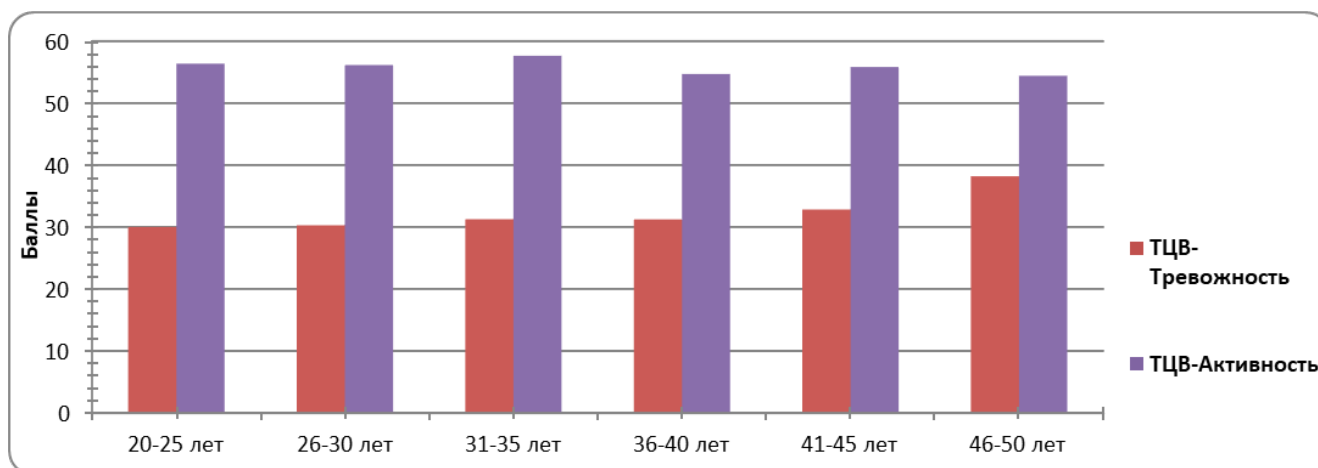


Рисунок 2. Показатели «Теста цветового выбора» М. Люшера в различных возрастных группах

На *третьем этапе* была исследована мотивация государственных служащих. В структуре мотивов, лежащих в основе поведения сотрудников, доминируют, по данным ТЮФ: у молодых сотрудников (до 30 лет) «познание», «пагубные пристрастия», «карьера» и «деньги»; у сотрудников более зрелого возраста (36–40 лет) «деньги», «пагубные пристрастия», «взаимоотношения полов» и «семейные проблемы»; у сотрудников старше 41 года — «семейные проблемы» и «познание» (Табл. 3).

Таблица 3. Средние показатели «Теста юмористических фраз» (баллы) и их связь с возрастом

Возрастной диапазон	Взаимоотношение полов	Пагубные пристрастия	Деньги	Карьера	Семейные проблемы	Социальные проблемы	Познание
20–25 лет	8	13	11	12	7	7	24
26–30 лет	8	13	11	12	7	7	24
30–35 лет	7	11	10	7	10	3	23
36–40 лет	13	13	15	11	12	2	11
41–45 лет	10	11	11	9	13	6	17
46–50 лет	9	11	11	9	13	6	17
Корреляция с возрастом (r -Пирсона)	.52	-.44	.29	-.27	.97**	-.20	-.71**

Примечание: ** — $p < .01$.

При этом фактор «познание» у сотрудников старшего возраста может трактоваться как некая психологическая преграда в форме осознания некоторой ограниченности окружающих, принимающих странные решения и совершающих сомнительные с точки зрения здравого смысла поступки («человеческая глупость») ($r = -0,71$).

Обращает на себя внимание тот факт, что мотив Социальные проблемы фактически не представлен в мотивационной структуре государственных служащих, вошедших в нашу выборку. И это характерно для всех возрастных когорт.

Обсуждение результатов

Результаты проведённого исследования позволяют сформировать своеобразные возрастно-психологические портреты государственных служащих в возрасте от 25 до 50 лет.

Первая когорта (20–25 лет) характеризуется большей выраженностью в нестандартной ситуации поведенческой реакции, направленной на обвинение других людей. В мотивационной структуре представителей этой когорты преобладают мотивы Познание, Пагубные пристрастия, Карьера и Деньги.

Вторая когорта (26–30 лет) выделяется большей выраженностью в нестандартной ситуации поведенческой реакции, направленной на обвинение других людей. В мотивационной структуре представителей этой когорты преобладают мотивы Познание, Пагубные пристрастия, Карьера и Деньги.

Третья когорта (31–35 лет) государственных служащих характеризуется довольно выраженной самозащитной реакцией («Я не виноват») в нестандартной ситуации. В мотивационной структуре представителей этой когорты преобладает мотивы Познание, Деньги и Семейные проблемы.

Четвёртая когорта (36–40 лет) выделяется препятственно-доминантным типом реакции во фрустрирующей ситуации, то есть сама подобная ситуация воспринимается ими как препятствие. Наряду с этим, государственные служащие этой возрастной группы характеризуются высоким уровнем социальной адаптации. В их мотивационной структуре преобладают мотивы Деньги, Пагубные пристрастия и Взаимоотношения полов.

Пятая когорта (41–45 лет) государственных служащих характеризуется амбивалентной поведенческой реакцией в нестандартной ситуации — самообвинения и, в то же время, обвинение обстоятельств. В мотивационной структуре представителей этой когорты преобладают мотивы Познание и Семейные проблемы.

Шестая когорта (46–50 лет) характеризуется преобладающей реакцией в нестандартной ситуации, направленной на обвинение обстоятельств, сочетающейся с упорствующей реакцией, опирающейся на убеждение в том, что ситуация должна быть разрешена. Это, в свою очередь, связано с достаточно высоким уровнем социальной адаптации. У представителей этой когорты отмечается повышенные ригидная и астеническая тенденции, а также личностная тревожность. В мотивационной структуре представителей этой когорты преобладают мотивы Познание и Семейные проблемы.

Вместе с тем были обнаружены общие закономерности, связанные с возрастной динамикой личностных переменных. В частности, стремление государственных служащих к обвинению других людей во фрустрирующей ситуации статистически значимо падает с увеличением возраста. Напротив, с возрастом у них значимо повышается склонность возлагать ответственность на обстоятельства и полагаться на то, что ситуация разрешится сама по себе. Аналогично складывается картина в отношении характерологических особенностей государственных служащих: с возрастом значимо повышаются невротические и ригидные тенденции, но снижается оптимизм.

В определённой степени такие результаты согласуются с результатами других исследований, где было установлено, что государственные гражданские служащие с увеличением стажа работы как бы «перемещаются» от полюса «уважение других» к полюсу «уважение себя». Отрицательными профессиональными деформациями государственных служащих, согласно этим исследованиям, являются избегание чувства вины, подозрительность, напряжённость, консерватизм. Этому в значительной степени способствует, по мнению авторов, их профессионализация (Стальнова, Стальнов, 2014).

Не менее любопытно складывается в нашем случае ситуация с динамикой мотивационной сферы личности государственных служащих. Статистически значимо с возрастом снижается важность мотива Познание, но при этом возрастает роль мотива Семейные проблемы. Вместе с тем, отдельного осмысления требуют ограничения подобного рода возрастных закономерностей. В частности, в рамках аналогичных исследований, направленных на изучение профессиональных деформаций личности государственных служащих, корреляционный анализ показателей профессионального выгорания, общего стажа работы, стажа работы в занимаемой в настоящее время должности, показал отсутствие взаимосвязи этих характеристик (Полевая, Камнева, Пряжников и др., 2017). В итоге авторы приходят к выводу, что проявления профессиональной деформации, к которым относятся эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личностных достижений, не являются следствием длительности работы и не определяются возрастом респондентов (там же). И в нашем исследовании было установлено, что во всех возрастных когортах мотив «Социальные проблемы» фактически не представлен в мотивационной структуре государственных служащих, что также свидетельствует об отсутствии какой-либо возрастной обусловленности данного явления.

Заключение

Исследование индивидуально-психологических особенностей возрастных когорт показывает наличие у них специфических характеристик, которые отражают динамику личностных переменных. Это предполагает построение специфического дизайна эмпирических исследований в зависимости от этой динамики и особенностей возраста респондентов, а также разработку соответствующих рекомендаций руководству с учётом характеристик возрастных когорт.

При сопоставлении возрастных когорт выявлена общая структура характера сотрудников, в которой наблюдается нарастание выраженности черт невротического самоконтроля, тревожности, педантичности, а также — на фоне снижения общей активности — проявление интроверсивных, депрессивных и гипоманиакальных тенденций.

В палитре мотивационных переменных со взрослением снижаются материальные и познавательные детерминанты при возрастании интересов, связанных с семейными проблемами. Наблюдается некоторая цикличность представления содержания мотивов, которое наиболее отчётливо видно в сравнении молодых и возрастных госслужащих на фоне автономности мотивации 40-летних.

Ограничения исследования. Во-первых, специфичность установленных у государственных служащих возрастных закономерностей должна быть проверена в сравнении с представителями других профессиональных групп, например, включённых в сферу бизнеса. Во-вторых, возможна более тонкая дифференциация полученных результатов с учётом различных видов профессиональной деятельности, выполняемых государственными служащими. Напомним, в нашей выборке были представлены пять из них: коммуникативно-информационная; сенсорно-моторная; информационно-аналитическая и аналитико-юридическая; контрольно-ревизионная. В-третьих, поскольку наше исследование носило срезовой, а не лонгитюдный характер, мы не можем утверждать, что в установленных закономерностях именно возраст обуславливает динамику изучаемых личностных переменных. Не менее важную роль здесь могли сыграть и другие, в том числе социокультурные факторы.

Литература

- Абульханова-Славская, К. А. (1995). Акмеологическое понимание субъекта. В сб.: А. А. Деркач (ред.). *Основы общей и прикладной акмеологии* (85–108). М.: РАГС.
- Агапов, В. С. (2004). Теоретические модели личности руководителя в отечественной психологии. *Акмеология*, 3, 10–17.
- Анастаси, А., Урбина, С. (2001). *Психологическое тестирование*. СПб.: Питер.
- Березин, Ф. Б., Мирошников, М. П., Рожанец, Р. В. (1976). *Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ): структура, основы интерпретации, некоторые области применения*. М.: Медицина.
- Березин, Ф. Б., Мирошников, М. П., Соколова, Е. Д. (2011). *Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ): структура, основы интерпретации, некоторые области применения*. М.: Издательство «Березин Феликс Борисович».
- Бодалев, А. А. (1993). О предмете акмеология. *Психологический журнал*, 14(5), 73–79.
- Бодров, В. А. (2001). *Психология профессиональной пригодности*. М.: ПЕР СЭ.
- Бородина, Т. И., Виноградов, М. В., Носс, И. Н. (2016). К вопросу о специфике личностно-профессиональной диагностики в системе отбора кадров. *Человеческий капитал*, 2(86), 62–69.
- Бородина, Т. И., Носс, И. Н. (2018). *Личностно-профессиональная спецификация государственных служащих*. М.: МГОУ.
- Гордеева, М. А. (2015). *Особенности эмоционального выгорания государственных служащих в моно- и полиэтнических коллективах*. Дисс. ... канд. психол. наук. Саратов.
- Горностаев, С. В. (2019). Мотивация лояльности государственных служащих профессионально-служебным группам принадлежности. *Организационная психология*, 9(3), 35–56.
- Деркач, А. А., Зазыкин, В. Г., Маркова, А. К. (2000). *Психология развития профессионала*. М.
- Дубровина, О. И., Володина, К. А., Ершова, А. Н. (2020). Представления государственных служащих о коррупции и коррупционном поведении в зависимости от уровня заработной платы. *Организационная психология*, 10(2), 172–190.
- Иванова, Н. Л., Климова, А. В. (2018). Адаптация молодых специалистов на государственной службе. *Вопросы государственного и муниципального управления*, 4, 172–194.
- Казьмина, В. В. (2016). Особенности профессионального выгорания государственных служащих. *Развитие профессионализма*, 1(1), 57–58.
- Камнева, Е. В. (2015). «Профессиональное выгорание» служащих в контексте социальной ответственности. *Корпоративная экономика*, 4(4), 78–80.
- Камнева, Е. В. (2016). Особенности эмоционального выгорания государственных гражданских служащих. *Развитие профессионализма*, 1(1), 197–198.
- Карелин, А. (2007). *Большая энциклопедия психологических тестов*. М.: Эксмо.
- Катаева, Л. И. (2012). Акмеологические детерминанты профессионального самоопределения субъекта труда. *Акмеология*, 44, 221–247.
- Крайг, Г., Бокум, Д. (2007). *Психология развития*. СПб.: Питер.
- Корнеева, Я. А., Симонова, Н. Н. (2020). Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел. *Организационная психология*, 10(2), 80–106.
- Крук, В. М., Носс, И. Н., Федотов, А. Ю. (2017). *Актуальные проблемы психологической работы в системе обеспечения надежности сотрудника*. М.: ЮНИТИ-ДАНА.
- Мальцев, В. А. (1996). Социологические аспекты развития государственной службы. В сб.: *Ежегодник 95. Государственная служба России* (98–109). М.

- Носс, И. Н., Бородина, Т. И. (2015). Личностно-профессиональная спецификация в диагностике персонала. *Вестник Московского государственного областного университета, Электронный журнал*, 3, 1–10.
- Носс, И. Н., Бородина, Т. И. (2016). Личностно-профессиональная спецификация: региональный аспект. *Психология и Психотехника*, 9, 780–786.
- Носс, И. Н., Бородина, Т. И. (2018). Экспериментальное обоснование личностно-профессиональной спецификации в диагностике характерологических особенностей государственных служащих. *Психология и право*, 1(8), 128–146.
- Оболонский, А. В. (2009). *Государственная служба (комплексный подход) — политология, право, оплата труда, история, реформы, страноведение*. М.: Дело АНХ.
- Огнев, А. С. (1999). *Акмеологические основы профессионального становления государственного служащего*: автореф. дис. докт. психол. наук. М.
- Переверзева, А. А., Шуклинова, М. В. (2016). Организация оценки и диагностики профессионально-личностных качеств государственных гражданских служащих. *Социально-экономические явления и процессы*, 11(9), 76–81.
- Полевая, М. В., Камнева, Е. В., Пряжников, Н. С. и др. (2017). *Профессиональная деформация личностных качеств государственных гражданских служащих*: Монография. М.: СВИВТ.
- Прошанский, Г. М. (2000). Проективное использование цвета. В сб.: *Проективная психология* (377–406). М.: ЭКСМО-Пресс.
- Пряжников, Н. С., Полевая, М. В., Камнева, Е. В. (2016). Возрастно-психологические аспекты профессиональных деструкций госслужащих. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 3, 87–94.
- Тарабрина, Н. В. (2002). Тест Розенцвейга. Методика рисуночной фрустрации (модификация Н. В. Тарабриной). В сб.: И. Б. Дерманова (ред.). *Диагностика эмоционально-нравственного развития* (150–172). СПб.
- Шмелев, А. Г., Болдырева, В. С. (1982). Психосемантика юмора и диагностика мотивов. В сб.: *Мотивация личности* (108–119). М.
- Bühler, Ch. (1933). *Der menschliche Lebenslauf als psychologisches problem*. Leipzig.
- Hathaway, S., Mckinley, J. (1956). *Basic readings on MMPI in psychology and medicine*. Minneapolis.
- Havighurst, R. J. (1964). Stages of vocational development. In H. Borov (Ed.). *Man in World at work*. Boston: Houghton Mifflin.
- Lüscher, M. (1985). *Der Lüscher-Test. Persönlichkeitsbeurteilung durch Farbwahl*. Rowohlt, Reinbek.
- Rosenzweig, S., Adelman, S. (1977). Construct validity of the Picture-Frustration Study. *Journal of personality Assessment*, 44, 578–588.

Поступила 23.04.2020



Psychological features of age cohorts of civil service employees

Igor N. NOSS

Tatiana N. KABANOVA

Serbsky National Medical Research Center for Psychiatry and Narcology, Moscow, Russia

Abstract. *Purpose.* This article is devoted to the study of the psychological characteristics of age cohorts of civil service employees. *Design.* The study involved 596 employees (448 men and 148 women) in the civil service, aged 20 to 50, performing five types of activities: communication and information; sensory-motor; information-analytical and analytical-legal; control and audit. The sample was divided into six age cohorts: the first cohort (20–25 years old, $M = 23.9$); the second cohort (26–30 years old, $M = 27.8$); the third cohort (31–35 years old, $M = 32.7$); the fourth cohort (36–40 years old, $M = 37.5$); the fifth cohort (41–45 years old, $M = 42$); the sixth cohort (46–50 years old, $M = 46.9$). Behavioral characteristics were diagnosed using the “Rice-Night Frustration Technique” by S. Rosenzweig. Characterological features were studied using the clinical questionnaire “Minnesota Multiphasic Personality Inventory, MMPI” by S. Hathaway and J. McKinley and “Test of color choices” by M. Luscher. Motivational variables were diagnosed using the “Test of humorous phrases” by A. S. Boldyreva (Babina) and A. G. Shmelev. *Findings.* According to the results of the study, in situations of frustration, young employees most often blame other people, while older employees see the reason for the extreme situation in the influence of circumstances and environmental factors. With age, in the structure of the character of employees, there is an increase in the traits of neurotic self-control, anxiety, pedantry, and against the background of a decrease in overall activity, the manifestation of introversive, depressive and hypomanic tendencies. In the palette of motivational variables, with growing up, material and cognitive determinants decrease with an increase in interests associated with family problems. There is a certain cyclical nature of the content of motives, which is visible in the comparison of young and aged civil servants against the background of the autonomy of motivation of 40-year-olds. *The value of the results.* The results obtained demonstrate the difference in values, motivation, and coping strategies in different age cohorts. This work can serve as a basis for further study of the problem of assessing life-meaning orientations, external and internal determinants necessary for successful performance.

Key words: individual psychological characteristics, age cohorts, civil servants.

References

- Abulhanova-Slavskaya, K. A. (1995). Akmeologicheskoe ponimanie sub"ekta [Acmeological understanding of the subject]. In *Fundamentals of General and applied acmeology* (85–108). Moscow.
- Agapov, V. S. (2004). Teoreticheskie modeli lichnosti rukovoditelya v otechestvennoj psihologii [Theoretical models of the leader's personality in Russian psychology]. *Acmeology*, 3, 10–17.
- Anastasi, A., Urbina, S. (2001). *Psihologicheskoe testirovanie* [Psychological testing]. SPb.: Piter.

- Berezin, F. B., Miroshnikov, M. P., Rozhanets, R. V. (1976). *Metodika mnogostoronnego issledovaniya lichnosti (MMIL): struktura, osnovy interpretatsii, nekotoryye oblasti primeneniya* [Methods of multilateral personality research (MMIL): structure, bases of interpretation, some areas of application]. M.: Meditsina.
- Bodalev, A. A. (1993). O predmete akmeologiya [On the subject of acmeology]. *Psychological journal*, 14(5), 73–79.
- Bodrov, V. A. (2001). *Psikhologiya professional'noy prigodnosti* [Psychology of professional fitness]. M.: PER SE.
- Borodina, T. I., Noss, I. N. (2018). *Lichnostno-professional'naja specifikacija gosudarstvennykh sluzhashchikh* [Personal and professional specification of civil servants]. Moscow, MGOU.
- Borodina, T. I., Vinogradov, M. V., Noss, I. N. (2016). K voprosu o specifike lichnostno-professional'noj diagnostiki v sisteme otbora kadrov [On the specifics of personal-professional diagnostics in the personnel selection system]. *Chelovecheskiy kapital*, 2(86), 62–69.
- Bühler, Ch. (1933). *Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem*. Leipzig.
- Craig, G., Bocum, D. (2007). *Psikhologiya razvitiya* [Developmental Psychology]. Saint Petersburg: Piter.
- Derkach, A. A., Zazykin, V. G., Markova, A. K. (2000). *Psikhologiya razvitiya professionala* [Psychology of development of the professional]. Moscow.
- Dubrovina, O. I., Volodina, K. A., Yershova, A. N. (2020). Predstavleniya gosudarstvennykh sluzhashchikh o korruptsii i korruptsiionnom povedenii v zavisimosti ot urovnya zarabotnoy platy [Civil servants' perceptions of corruption and corrupt behavior depending on the level of wages]. *Organizational Psychology*, 10(2), 172–190.
- Gordeyeva, M. A. (2015). *Osobennosti emotsional'nogo vygoraniya gosudarstvennykh sluzhashchikh v mono- i polietnicheskikh kollektivakh* [Features of the emotional burnout of civil servants in mono- and multiethnic groups]. Diss. ... kand. psikhol. nauk. Saratov.
- Gornostayev, S. V. (2019). Motivatsiya loyal'nosti gosudarstvennykh sluzhashchikh professional'no-sluzhebnykh gruppam prinadlezhnosti [Motivation of civil servants' loyalty to professional and service groups of belonging]. *Organizational Psychology*, 9(3), 35–56.
- Hathaway, S., Mckinley, J. (1956). Basic readings on MMPI in psychology and medicine. Minneapolis.
- Havighurst, R. J. (1964). Stages of vocational development. In H. Borov (Ed.). *Man in World at work*. Boston: Houghton Mifflin.
- Ivanova, N. L., Klimova, A. V. (2018). Adaptatsiya molodykh specialistov na gosudarstvennoj sluzhbe [Adaptation of young professionals in the public service]. *Issues of state and municipal administration*, 4, 172–194.
- Kamneva, Ye. V. (2015). «Professional'noye vygoraniye» sluzhashchikh v kontekste sotsial'noy otvetstvennosti [“Professional burnout” of employees in the context of social responsibility]. *Korporativnaya ekonomika*, 4(4), 78–80.
- Kamneva, Ye. V. (2016). Osobennosti emotsional'nogo vygoraniya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [Features of emotional burnout of civil servants]. *Razvitiye professionalizma*, 1(1), 197–198.
- Karelin, A. (ed.) (2007). *Bol'shaya enciklopediya psikhologicheskikh testov* [Great encyclopedia of psychological tests], Moscow: Eksmo.
- Kataeva, L. I. (2012). Akmeologicheskie determinanty professional'nogo samoopredeleniya sub"ekta truda [Acmeological determinants of professional self-determination of the labor subject]. *Acmeology*, 44, 221–247.
- Kaz'mina, V. V. (2016). Osobennosti professional'nogo vygoraniya gosudarstvennykh sluzhashchikh [Features of professional burnout of civil servants]. *Razvitiye professionalizma*, 1(1), 57–58.

- Korneeva, Ya. A., Simonova, N. N. (2020). Professional'naya lichnostnaya deformatsiya sotrudnikov organov vnutrennikh del [Professional personal deformation of employees of internal affairs bodies]. *Organizational Psychology*, 10(2), 80–106.
- Kruk, V. M., Noss, I. N., Fedotov, A. Yu. (2017). *Aktual'nye problemy psichologicheskoy raboty v sisteme obespecheniya nadezhnosti sotrudnika* [Actual problems of psychological work in the system of ensuring employee reliability]. Moscow: YUNITI-DANA.
- Maltsev, V. A. (1996). Sociologicheskie aspekty razvitiya gosudarstvennoj sluzhby. [Sociological aspects of public service development]. In *Yearbook 95: State service of Russia* (98–109). M.
- Noss, I. N., Borodina, T. I. (2015). Lichnostno-professional'naja specifikacija v diagnostike personala [Personal and professional specification in personnel diagnostics]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta*, 3, 1–10.
- Noss, I. N., Borodina, T. I. (2016). Lichnostno-professional'naja specifikacija: regional'nyj aspekt [Personal and professional specification: regional aspect]. *Psichologija i Psihotekhnika*, 9, 780–786.
- Noss, I. N., Borodina, T. I. (2018). Eksperimental'noe obosnovanie lichnostno-professional'noj specifikacii v diagnostike harakterologicheskikh osobennostej gosudarstvennykh sluzhashchih [Experimental substantiation of personal and professional specifications in the diagnosis of characterological features of public servants]. *Psichologija i parvo*, 1(8), 128–146.
- Obolonskij, A. V. (2009). *Gosudarstvennaya sluzhba (kompleksnyj podhod) — politologiya, pravo, oplata truda, istoriya, reformy, stranovedenie* [Civil service (integrated approach) — political science, law, remuneration, history, reforms, country studies]. Moscow: Delo ANH.
- Ognev, A. S. (1999). *Akmeologicheskie osnovy professional'nogo stanovleniya gosudarstvennogo sluzhashchego* [Acmeological foundations of professional formation of a civil servant: author's abstract]. Diss. ... Doct. Psychol. Sciences. Moscow.
- Pereverzeva, A. A., Shuklinova, M. V. (2016). Organizaciya ocenki i diagnostiki professional'no-lichnostnykh kachestv gosudarstvennykh grazhdanskih sluzhashchih [Organization of assessment and diagnostics of professional and personal qualities of civil servants]. *Socio-economic phenomena and processes*, 11(9), 76–81.
- Polevaya, M. V., Kamneva, Ye. V., Pryazhnikov, N. S. et al. (2017). *Professional'naya deformatsiya lichnostnykh kachestv gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh: Monografiya* [Professional deformation of the personal qualities of civil servants: Monograph]. M.: SVIVT.
- Proshanskij, G. M. (2000). Proektivnoe ispol'zovanie cveta [Projective use of color]. In *Projective psychology* (377–406). Moscow: EKSMO-Press,
- Pryazhnikov, N. S., Polevaya, M. V., Kamneva, Ye. V. (2016). Vozrastno-psichologicheskiye aspekty professional'nykh destruktivnykh gossluzhashchikh [Age-psychological aspects of professional destruction of civil servants]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, 3, 87–94.
- Rosenzweig, S., Adelman, S. (1977). Construct validity of the Picture-Frustration Study. *Journal of personality Assessment*, 44, 578–588.
- Shmelev, A. G., Boldyreva, V. S. (1982). Psikhosemantika yumora i diagnostika motivov [Psychosemantics of humor and diagnostics of motives]. In A. A. Bodalev (ed.) *Motivatsiya lichnosti* (108–119). Moscow: Pedagogika.

Received 23.04.2020