

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ |
PSYCHOLOGY OF PROFESSIONAL ACTIVITY

Возрастная динамика представлений о профессиональной карьере сотрудников органов внутренних дел

Михайлова Т.В.

Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации (ФГКОУ ВО «Академия управления МВД России»), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0231-9990>, e-mail: mtvpsk2015@yandex.ru

В статье представлены результаты опроса, полученные на выборке из 70 сотрудников ОВД разной возрастной категории. Автор отмечает, что представления о профессиональной карьере у сотрудников ОВД с возрастом претерпевают значительные изменения: до 25 лет понятие «служебная карьера» соотносят с такими позициями, как служебный рост, ощущение уверенности и стабильности, самосовершенствование; от 25 до 35 лет склонны представлять карьеру в качестве средства саморазвития и самореализации, показателя успешности; от 35 до 45 лет положительно оценивают карьеру, расценивают ее как источник заработка и саморазвития, как показатель успешности и источник выгодных знакомств; от 45 лет и старше значимость карьеры снижается, в приоритете вопросы предстоящего выхода на пенсию и поиск себя в иных сферах деятельности. Изучение возрастной динамики представлений о карьере может стать основой предупреждения оттока профессиональных кадров из ОВД, а также способствовать формированию оптимальных взаимоотношений в служебных коллективах.

Ключевые слова: профессиональная карьера, представления, сотрудники органов внутренних дел, возраст, управленческая деятельность, потенциал.

Для цитаты: Михайлова Т.В. Возрастная динамика представлений о профессиональной карьере сотрудников органов внутренних дел [Электронный ресурс] // Психология и право. 2022. Том 12. № 4. С. 54–65. DOI:10.17759/psylaw.2022120405

Age Dynamics of Ideas about the Professional Career of Employees of the Internal Affairs Bodies

Tatiana V. Mikhailova

Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0231-9990>, e-mail: mtvpsk2015@yandex.ru

The article presents the results of a survey obtained on a sample of 70 employees of the Department of Internal Affairs of different age categories. The author notes that the perceptions of a professional career among police officers undergo significant changes with age: up to 25 years, the concept of "service career" is correlated with such positions as career growth, a

sense of confidence and stability, self-improvement; from 25 to 35 years old tend to present a career as a means of self-development and self-realization, an indicator of success; from 35 to 45 years old positively evaluate a career, regard it as a source of income and self-development, as an indicator of success and a source of profitable acquaintances; from 45 years of age and older, the importance of a career decreases, the priority is the upcoming retirement and searching for oneself in other areas of activity. The study of the age dynamics of ideas about a career can become the basis for preventing the outflow of professional personnel from the Department of Internal Affairs, as well as contribute to the formation of optimal relationships in service teams.

Keywords: professional career, representations, employees of internal affairs bodies, age, managerial activity, potential.

For citation: Mikhailova T.V. Age Dynamics of Ideas about the Professional Career of Employees of the Internal Affairs Bodies. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2022. Vol. 12, no. 4, pp. 54–65. DOI:10.17759/psylaw.2022120405 (In Russ.).

В Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г., разработанного Министерством экономического развития Российской Федерации указано: «Модернизация российской экономики будет сопровождаться увеличением спроса на высококвалифицированные кадры. Формирование квалифицированных рабочих кадров в соответствии с потребностями экономики предусматривает улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности» [9, с. 92]. «Особую значимость приобретает работник нового типа, обладающий креативным интеллектом, стремлением к непрерывному обучению и саморазвитию, профессиональной мобильностью. Обеспечение его формирования и эффективного управления признано приоритетным направлением политики государства в современной постиндустриальной экономике» [4]. На XIX Всемирном фестивале молодежи и студентов «Молодежь-2030. Образ будущего» Президент Российской Федерации Владимир Путин в своем выступлении четко обозначил, что «...абсолютные конкурентные преимущества получают те, кто может не только думать по-современному, но те, кто накапливает знания из совершенно разных областей знаний и разных областей науки, могут их комбинировать и эффективно применять для решения стоящих перед всеми нами задач» [10]. Владимир Путин также посоветовал молодежи «...строить реализуемые планы на будущее и всегда думать о том, как они будут выполнены» [10].

В условиях необходимости создания кадрового ядра, способного эффективно выполнять поставленные задачи, руководители, имея установки на высокую квалификацию подчиненных и высокую производительность труда, должны предпринимать все меры для сохранения высококвалифицированных сотрудников [3; 12].

Вопрос построения успешной профессиональной карьеры оказывает непосредственное влияние на благосостояние, удовлетворенность личности результатами своей жизнедеятельности; эта проблема волнует многих людей. На службе в органах внутренних дел Российской Федерации каждый сотрудник хочет проявить себя, и карьера является основным поприщем для самовыражения и личностного роста.

До недавнего времени само слово «карьера» несло негативную нагрузку и отечественные исследователи избегали употребления данного термина, заменяя его словами «самореализация», «профессиональные достижения» и т. п. В настоящее время произошло переосмысле-

ние самого понятия «карьера»: она теперь не рассматривается как погоня за известностью, славой и выгодой [11, с. 118].

В служебной деятельности понятие «карьера» чаще ассоциируется с продвижением. Так, деловая карьера — поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения [6, с. 427—428]. Неоднозначность понятия «профессиональная карьера» связана с многоаспектностью данного явления [7, с. 6]. По мнению В.Ю. Иванова и А.Я. Кибанова, «...профессиональная карьера — это динамическое явление, т. е. постоянно изменяющийся и развивающийся процесс» [5; 6]. Т.Ю. Базаров, анализируя понятие профессиональная карьера, также отмечает динамику данного процесса: «...профессиональная карьера — последовательность этапов развития человека в профессиональных сферах жизни, являющихся результатом его осознанной позиции и поведения, характеризующихся постоянной динамикой и направленными на достижение целей профессиональной деятельности (профессионального развития)» [2]. С.И. Сотниковой профессиональная карьера рассматривается как «...индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека» [12].

В свете стремительно развивающихся цифровых технологий и роста продолжительности жизни представления о профессиональной карьере претерпевают значительные изменения. Глобальный прорыв в сфере цифровых технологий естественным образом отразился на людях разного возраста. Меняются стереотипы людей относительно работы, процесса потребления, досуга. В Большом психологическом словаре значение термина «представление» раскрывается как «наглядный образ предмета или явления (события), возникающий на основе прошлого опыта (данных ощущений и восприятий) путем воспроизведения его в памяти или в воображении» [1, с. 406].

Представления о карьере у сотрудников органов внутренних дел по своему существу и содержанию весьма разнообразны [8, с. 139]. Кого-то и в зрелом возрасте в полном объеме удовлетворяет ситуация нахождения в течение длительного периода в одной должности со стабильным доходом, сотрудник удовлетворен уважением коллег, отсутствием взлетов и падений на протяжении всего периода прохождения службы. А кого-то уже при поступлении на службу гложет неудовлетворенность текущим положением дел, и сотрудник постоянно испытывает потребность в изменении ситуации относительно своей карьеры. С целью изучения данного парадокса нами проведено изучение возрастной динамики представлений о профессиональной карьере у сотрудников органов внутренних дел на протяжении служебной деятельности.

При проведении исследования были использованы опрос, статистическая обработка результатов исследования и качественный анализ полученных данных. Инструмент реализации опроса — разработанная автором анкета, состоящая из 25 вопросов. Первый блок вопросов касался общей информации о респонденте (пол, возраст, семейное положение, образование и его профиль, а также соответствие полученной профессии той, о которой мечтали, и оценка итогов своей учебной деятельности). Ко второму блоку отнесли вопросы, связанные со стажем службы в ОВД, занимаемой должностью, намерениями сменить место службы в ближайшее время и причинами, по которым это было бы возможно. В третий блок вошли вопросы, позволяющие сотрудникам оценить свою службу в ОВД (от позиции «нравится и прино-

сит удовлетворение» до «не нравится и низкий уровень заработка»), а также раскрыть основные причины выбора конкретного вида деятельности. Заключительный, четвертый, блок объединил вопросы служебной карьеры, карьерного роста, как в конкретном подразделении, так и в другой сфере деятельности, о том, насколько стремление воспользоваться возможностями карьерного роста поощряется руководством и располагает ли обстановка и взаимоотношения в коллективе к полной реализации представлений об успешном продвижении в области профессиональной деятельности.

Исследование построено на результатах опроса 70 сотрудников органов внутренних дел в возрасте от 22 до 53 лет, прослуживших в ОВД от 1 года до 25 лет. Все респонденты по возрасту были разделены на 4 группы: 1-я группа — до 25 лет (12 сотрудников, 17%); 2-я группа — 25—35 лет (27 сотрудников, 39%); 3-я группа — 35—45 лет (21 сотрудник, 30%); 4-я группа — 45 лет и старше (10 сотрудников, 14%) (рис. 1).

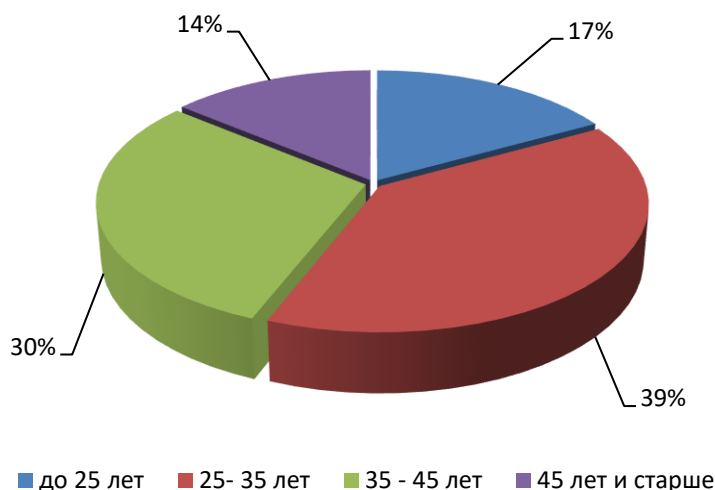


Рис. 1. Распределение респондентов по группам в зависимости от возраста

Общая характеристика респондентов по критериям:

- пол (мужчины — 84%, женщины — 16%);
- семейное положение (холост — 9%, женат(замужем) — 57%, в разводе — 34%);
- образование (высшее — 56%, среднее специальное — 44%);
- профиль образования (юридическое — 34%, техническое — 33%, экономическое — 7%, иное гуманитарное — 26%).

Исследование позволило выявить следующие тенденции в формировании представлений о профессиональной карьере у сотрудников органов внутренних дел, отнесенных к четырем возрастным группам.

Анализ данных показал, что сотрудники 1-й группы (до 25 лет) — это молодые люди, имеющие среднее специальное (юридическое) образование или незаконченное высшее образование, считающие себя специалистами в данной сфере деятельности, для которых полученная профессия — это именно то, о чем они мечтали. 58% ответили, что не намерены в ближайшее время менять место службы, однако 42% такую возможность не исключают по следующим причинам: предложат более интересную работу по специальности (50%); на но-

вом месте будут лучше условия и организация труда (33%); личные мотивы (33%); более высокая зарплата (33%) (рис. 2).

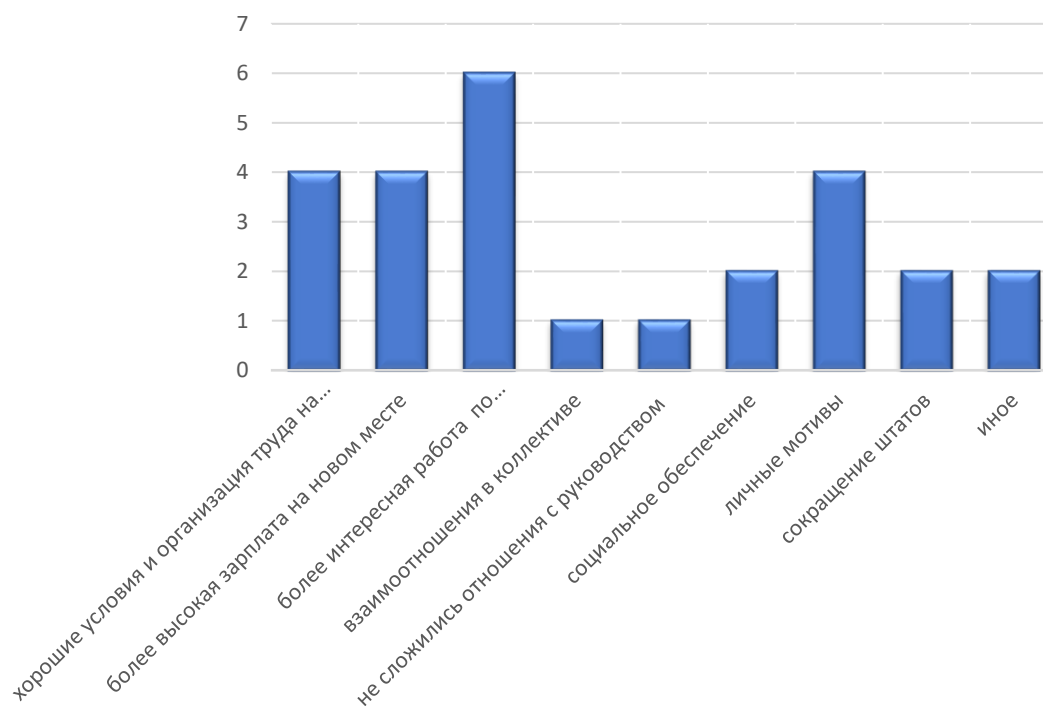


Рис. 2. Причины смены места службы сотрудниками 1 группы (до 25 лет)

На вопрос «Служба для Вас, это прежде всего...» 58% сотрудников ответили, что это «интерес, проявляющийся в процессе ее выполнения», 25% — «смысл жизни, если не я, то кто...», 17% — «долг человека перед обществом». Из 12 опрошенных 9 (75%) отметили, что служба нравится, удовлетворяет и уровень заработка, 3 (25%) — не нравится, но привлекает уровень заработка. По степени значимости при выборе профессии на первое место сотрудники поставили «возможность сделать карьеру», на второе — «получение достойной заработной платы», на третье место — «возможность получения социальных благ». Термин «служебная карьера» молодые сотрудники в большей степени соотносят с такими позициями, как служебный рост, ощущение уверенности и стабильности, самосовершенствование. Однако 42% опрошенных указали, что руководство недостаточно поощряет их стремление к карьерному росту. На вопрос «Как Вы оцениваете перспективы карьерного роста в данном подразделении?» 50% ответили положительно, 17% такую возможность отрицают именно в данном подразделении и 33% затруднились с ответом. Все сотрудники отметили свое стремление к повышению квалификации, причем 67% хотели бы повысить свою квалификацию дистанционно, без отрыва от основной деятельности.

По мнению сотрудников, основными препятствиями их реализации на рабочем месте являются: поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям; проблема рационального распределения обязанностей между подчиненными; отсутствие четкой постановки задач со стороны руководства. Для достижения поставленных целей и достойного положения в обществе, по мнению

сотрудников данной возрастной группы, им необходимы наличие связей, знания и опыт, трудоспособность.

Несколько иные представления о профессиональной карьере были получены при анализе ответов сотрудников 2-й группы (25—35 лет). В эту группу вошли 27 сотрудников, имеющих среднее специальное и высшее образование (юридическое, техническое, экономическое), считающие себя специалистами, овладевшими определенной профессией. Однако 52% сотрудников ответили, что они получили не ту профессию, о которой мечтали или разочаровались в своем выборе. 30% ответили, что намерены в ближайшее время сменить место службы по следующим причинам: более высокая зарплата (52%); лучше условия и организация труда на новом месте (30%); предложат интересную работу по специальности (26%); будут лучше отношения с руководством (19%) (рис. 3).

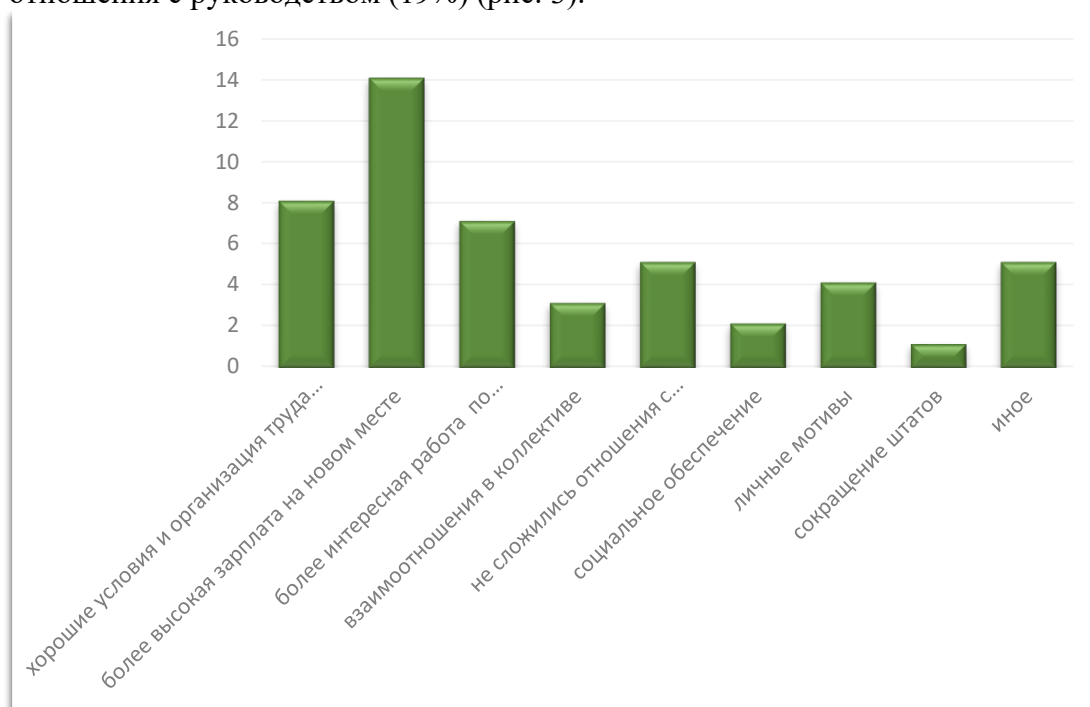


Рис. 3. Причины смены места службы сотрудниками 2 группы (25—35 лет)

Кроме того, 44% респондентов ответили, что служба это прежде всего «вынужденная необходимость», 44% — «что-то иное», 12% — «интерес, проявляющийся в процессе ее выполнения». При этом 15 (56%) опрошенных подтвердили, что служба нравится, удовлетворяет и уровень заработка, 10 (37%) — нравится, но не устраивает уровень заработка. По степени значимости при выборе профессии на первое место сотрудники поставили «получение достойной заработной платы», на вторую позицию — «возможность сделать карьеру», на третье место — «возможность получения социальных благ». Однако 33% опрошенных указали, что руководство не поощряет их стремление к карьерному росту. Термин «служебная карьера» в большей степени респонденты соотносят с такими понятиями, как служебный рост, ощущение уверенности и стабильности, рост благосостояния, самосовершенствование. На вопрос «Как Вы оцениваете возможность карьерного роста в данном подразделении?» 37% опрошенных ответили положительно, 33% такую возможность отрицают именно в данном подразделении и 30% затруднились с ответом. 96% сотрудников отметили свое стремле-

ние к повышению квалификации, причем 82% хотели бы повысить свою квалификацию дистанционно, без отрыва от основной деятельности.

Кроме того, по мнению сотрудников, основными препятствиями для их реализации на службе являются: отношения между руководителем и подчиненным, создающие нервозность в работе; отсутствие четкой постановки задач со стороны руководства; поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям.

В отличие от сотрудников 1-й возрастной группы, которым для достижения поставленных целей и достойного положения в обществе необходимы наличие связей, знания и опыт, у сотрудников 2-й возрастной группы в приоритете значатся престижность профессии и трудо-способность.

Из 21 сотрудника, отнесенных к 3-й группе (35—45 лет), 71% респондентов имеют высшее (юридическое, педагогическое, техническое) образование, 29% — среднее специальное образование. 57% из числа опрошенных считают, что после завершения обучения они стали специалистами и овладели определенной специальностью, 29% — приобрели совершенно не нужную им специальность, 14% — получили только диплом, но специальностью не овладели. При этом 71% респондентов сказали, что получили именно ту профессию, о которой мечтали и не намерены в ближайшее время менять место службы. 19% сотрудников намерены уволиться по следующим причинам: предложат более высокую зарплату (67%), сокращение штатов (43%), лучше условия и организация труда (29%). 24% сотрудников отметили, что в целом служба нравится, но не устраивает уровень оплаты труда (рис. 4).

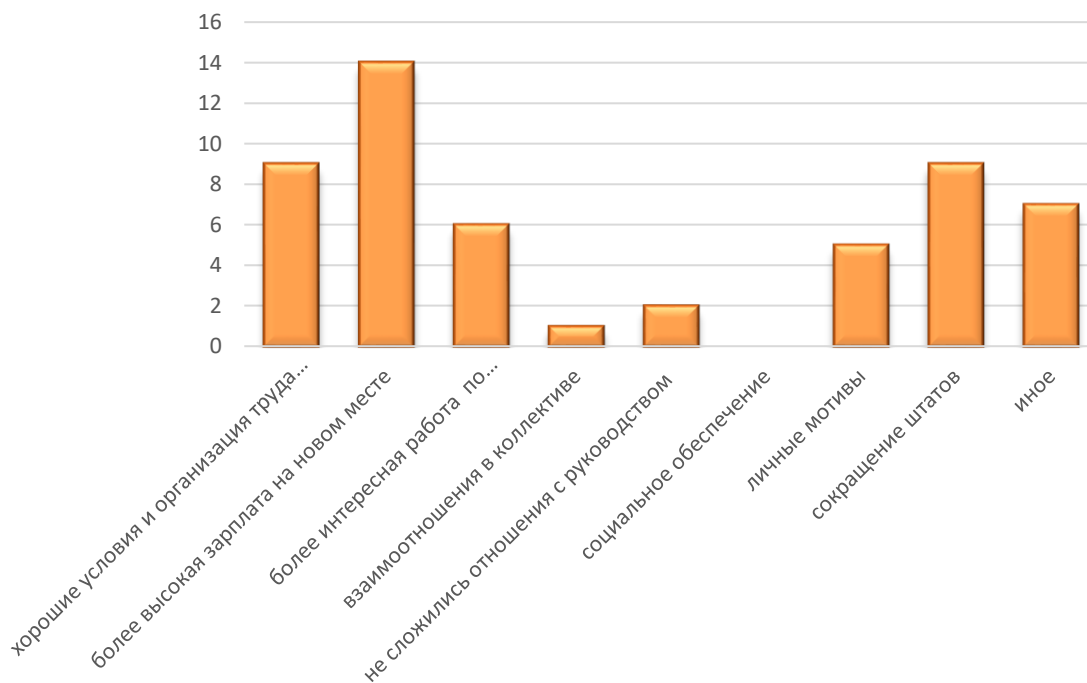


Рис. 4. Причины смены места службы сотрудниками 3 группы (35—45 лет)

В основе выбора профессиональной деятельности сотрудники назвали следующие факторы (по мере значимости): 1) получение достойной заработной платы; 2) возможность сделать карьеру; 3) возможность получения социальных благ.

Термин «служебная карьера», по мнению опрошенных, соотносится с такими понятиями, как служебный рост (90%), самосовершенствование (48%), рост благосостояния (38%). Возможность карьерного роста в данном подразделении видят 24% респондентов, но при этом 48% сотрудников затруднились с ответом, а 28% исключают такую перспективу для себя. Кроме того, по мнению 48% сотрудников, руководством не поощряется их стремление к карьерному росту. Большинство опрошенных (90%) стремятся к повышению своей квалификации. При этом 57% готовы это сделать дистанционно, 24% — путем самообразования, 19% — с отрывом от основной деятельности.

К основным препятствиям в своей реализации на службе сотрудники, включенные в 3-ю возрастную группу, отнесли: отсутствие четкой постановки задач со стороны руководства; отношения между начальником и подчиненным, создающие нервозность в работе; поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям. Для их карьерного роста необходимы, в первую очередь, знания, опыт и осознание престижности выбранной профессии.

В 4-ю группу (45 лет и старше) вошли 10 сотрудников. Все респонденты имели высшее (юридическое — 70%) образование, по завершении которого стали специалистами и овладели определенной профессией. На вопрос «Является ли профессия Вашей мечтой?» сотрудники ответили «да» (40%) и «скорее да, чем нет» (60%). Общий стаж службы сотрудников составляет от 14 лет до 27 лет, и никто из опрашиваемых не намерен сменить место службы в настоящее время. В случае изменения ситуации причинами ухода могут быть следующие: более высокая зарплата на новом месте (60%), сокращение штата (49%), хорошие условия и организация труда на новом месте (20%), более интересная работа по специальности (20%) и т. д. (рис. 5).

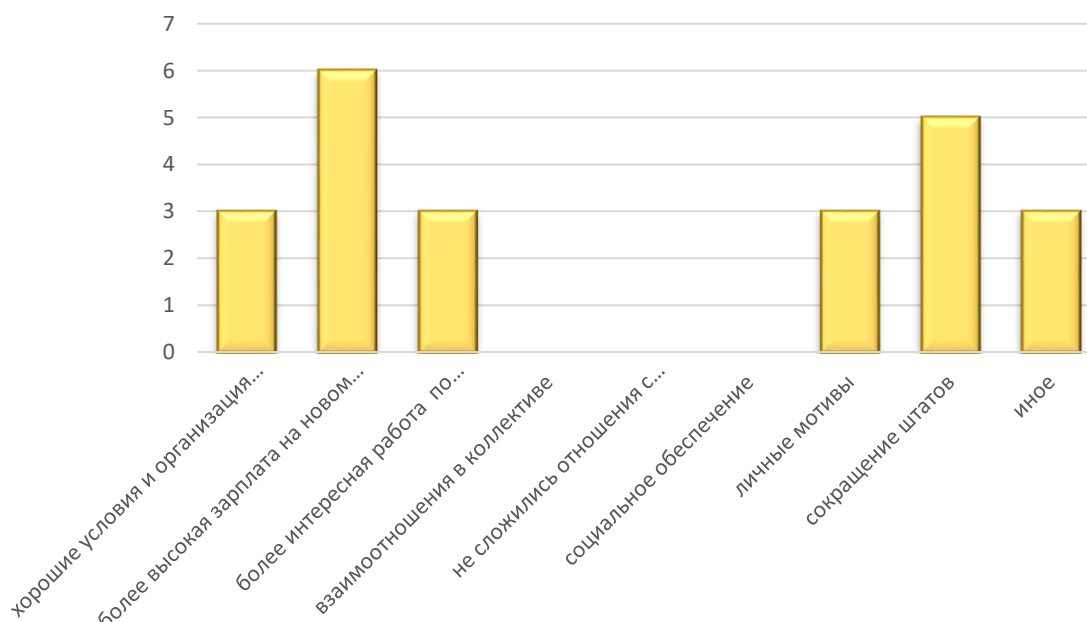


Рис. 5. Причины смены места службы сотрудниками 4 группы (45 лет и старше)

Для данной возрастной группы характерно снижение значимости карьеры. При этом 90% сотрудников отметили, что в целом служба нравится, удовлетворяет и зарплата. В основе

выбора профессиональной деятельности сотрудники назвали следующие факторы (по мере значимости): 1) получение достойной заработной платы; 2) возможность долговременных отношений с работодателем; 3) возможность получения социальных благ. По мнению опрошенных, термин «служебная карьера» соотносится с такими понятиями, как служебный рост (90%), самосовершенствование (70%), ощущение уверенности и стабильности (60%). Необходимо отметить, что возможность карьерного роста в данном подразделении оценивают положительно только 20% респондентов, а 40% не видят такой перспективы для себя. При этом все без исключения готовы повысить свой профессиональный уровень, причем 60% без отрыва от основной деятельности, 30% путем самообразования, 10% с отрывом от основной деятельности.

В качестве барьеров, препятствующих их реализации, сотрудники указали: на отсутствие четкой постановки задач со стороны руководства; поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям; несправедливое отношение между руководителем и подчиненным, создающее нервность в работе. Для карьерного роста им необходимы знания, опыт и трудоспособность.

Проведенный анализ, позволил нам сделать вывод о том, что молодые сотрудники более притязательны и нуждаются в современных подходах к перспективам построения профессиональной карьеры и процессу самореализации. Они в меньшей степени рассчитывают на свои силы и трудолюбие, считая, что для карьерного роста и достойного положения в обществе важно наличие связей. По этой причине необходимы кардинально новые подходы и методики, как для работы с потенциальными кандидатами на службу, так и с молодыми сотрудниками в период их адаптации. Для сохранения молодого потенциала, важно формировать соответствующие условия, разъяснять этапы планирования карьеры, инвестировать в образование, обучать новым технологиям, изучать положительный опыт.

Полученные знания и опыт профессиональной деятельности позволяют сотрудникам среднего возраста выстраивать свою карьеру и подниматься по служебной лестнице. Несмотря на имеющиеся барьеры, недостаточное поощрение стремления к карьерному росту со стороны руководства, сотрудники четко осознают свои способности и возможности в достижении поставленных целей. Сотрудники, случайно или разовыми успешными действиями построившие карьеру, рано «выгорают», достигая предела компетентности. Деструктивное воздействие данного процесса вызывает необходимость изучения того, что, в первую очередь, является главным фактором в представлениях о профессиональной карьере сотрудников. В некоторых случаях формальное отношение руководителей к продвижению по карьерной лестнице своих подчиненных способно разрушающе подействовать на положение и карьеру сотрудников, в других случаях — стать их прочной и эффективной опорой.

Как правило, сотрудники от 45 лет и старше обладают богатым опытом, готовы делиться своими знаниями и навыками с молодыми сотрудниками. Некоторые уже достигли руководящих должностей. В своих решениях они гораздо чаще проявляют гибкость, нежели в более молодом возрасте, они стремятся адаптироваться к стремительно меняющимся социальным условиям. Это поколение имеет мощную мотивацию на достижения. Однако с «высоты» своего возраста многих начинает тревожить мысль о самосохранении, о жизни в преддверии выхода на пенсию. Поэтому высок процент переживающих за уровень жизни и достаток.

Подводя общие итоги проведенного исследования, можно сделать вывод о том, что сотрудники различного возраста по-разному представляют карьерный рост, это зависит как от их личных притязаний, так и от организации работы с кадрами, осуществляемой в организа-

ции. Вполне предсказуемо, что сотрудник, поступающий на службу в органы внутренних дел, полагает, что в системе имеются условия, при которых всесторонне и в равной степени оцениваются деловые качества претендентов на занятие той или иной должности, способствуют раскрытию потенциала сотрудника и достижению общественных целей и интересов. Условия прохождения службы в органах внутренних дел далеко не всегда предоставляют энергичным сотрудникам возможность для реализации восходящей мобильности. Очень важно, чтобы сотрудник видел перспективы своего дальнейшего развития. В ситуации, когда сотрудник перестает видеть для себя перспективы роста, происходит стагнация; и, если сотрудника устраивает его служебное положение, то он становится пассивным исполнителем, с довольно консервативными взглядами. Данная ситуация может негативно сказаться как на служебной деятельности, так и на социально-психологическом климате в служебном коллективе [8, с. 141].

Обобщая вышесказанное, можно заключить, что для предупреждения оттока профессиональных кадров из ОВД и формирования оптимальных взаимоотношений в служебных коллективах руководителю необходимо:

- использовать современные подходы и методики как для работы с потенциальными кандидатами на службу, так и с молодыми сотрудниками в период их адаптации;
- раскрывать потенциал своих подчиненных на ранних этапах профессиональной деятельности, оценивая по достоинству при этом активность, инициативность и желание самого сотрудника к построению профессиональной карьеры;
- создавать необходимые условия для профессионального роста сотрудников, разъяснять этапы планирования карьеры, изучать положительный опыт;
- нацеливать сотрудников на «непрерывное обучение в течение всей жизни», при этом обучение должно быть конкретным, целевым и проходить в новых, возможно игровых форматах;
- оказывать управленческое воздействие на подчиненных с учетом возрастной динамики их представлений о профессиональной карьере.

Литература

1. Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова и В.П. Зинченко. СПб: Прайм-Еврознак, 2009. 811 с.
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: Учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2020. 381 с.
3. Грищенко А.Н. Правовая политика в области правоохранительной деятельности и функции политики // Российская юстиция. 2018. №. 5. С. 5–9.
4. Зеер Э.Ф., Третьякова В.С., Мирошниченко В.И. Стратегические ориентиры подготовки педагогических кадров для системы непрерывного профессионального образования [Электронный ресурс] // Образование и наука. 2019. Том 21. № 6. С. 93–121. doi:10.17853/1994-5639-2019-6-93-121
5. Иванов В.Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание // Менеджмент в России и за рубежом. 1998. № 5.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2020. 695 с.

Михайлова Т.В.
Возрастная динамика представлений
о профессиональной карьере сотрудников
органов внутренних дел
Психология и право. 2022. Том 12. № 4. С. 54–65.

Mikhailova T.V.
Age Dynamics of Ideas about the Professional Career
of Employees of the Internal Affairs Bodies
Psychology and Law. 2022. Vol. 12, no. 4, pp. 54–65.

7. Митюнина С.В. Модели профессиональной карьеры личности: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. Нижний Новгород, 2006. 23 с.
8. Михайлова Т.В., Бояренко Н.В. Представления сотрудников ОВД различных возрастных категорий о профессиональной карьере [Электронный ресурс] // Академическая мысль. 2021. № 1 (14). С. 138–143. doi:10.24412/2588-0020-2021-114-138-143
9. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. 2013 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190 (дата обращения: 13.02.2021).
10. Сессия «Молодежь-2030. Образ будущего» [Электронный ресурс] // Администрация Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/55890> (дата обращения: 28.11.2020).
11. Современные кадровые технологии в органах власти: Монография / под общ. ред. С.Е. Прокофьева, А.М. Беляева, С.Г. Еремина. М.: Юстицинформ, 2015. 662 с.
12. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М., 2001. 407 с.
13. Толочек В.А. Профессиональная карьера: исследования, результаты, возможные перспективы [Электронный ресурс] // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Академия образования. Психология развития. 2019. Том 8. Вып. 1 (29). С. 19–29. doi:10.18500/2304-9790-2019-8-1-19-29

References

1. Meshcheryakov B.G., Zinchenko V.P. (eds.). Bol'shoi psikhologicheskii slovar'. Saint Petersburg: Praim-Evroznak, 2009. 811 p. (In Russ.).
2. Bazarov T.Yu. Psikhologiya upravleniya personalom: Uchebnik i praktikum dlya vuzov. Moscow: Yurait, 2020. 381 s.
3. Grishchenko A.N. Pravovaya politika v oblasti pravookhranitel'noi deyatel'nosti i funktsii politiki [Legal policy in the law enforcement and police functions]. *Rossiiskaya yustitsiya = Russian Justice*, 2018, no. 5, pp. 5–9 (In Russ.).
4. Zeer E.F., Tretyakova V.S., Miroshnichenko V.I. Strategicheskie orientiry podgotovki pedagogicheskikh kadrov dlya sistemy nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya [Strategic directions of pedagogical personnel training for the system of continuing vocational education] [Elektronnyi resurs]. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*, 2019. Vol. 21, no. 6, pp. 93–121. doi:10.17853/1994-5639-2019-6-93-121 (In Russ.).
5. Ivanov V.Yu. Upravlenie kar'eroi menedzhera: neobkhodimost' i osnovnoe sodержanie. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom = Management in Russia and Abroad*, 1998, no. 5 (In Russ.).
6. Kibanov A.Ya. Upravlenie personalom organizatsii: Uchebnik. 4th ed. Moscow: INFRA-M, 2020. 695 p. (In Russ.).
7. Mityunina S.V. Modeli professional'noi kar'ery lichnosti: Avtoref. diss. kand. sotsiol. nauk. Nizhny Novgorod, 2006. 23 p. (In Russ.).
8. Mihaylova T.V., Boyarenko N.V. Predstavleniya sotrudnikov OVD razlichnykh vozrastnykh kategorii o professional'noi kar'ere [Presentation of professional careers by internal affairs officers of different age categories] [Elektronnyi resurs]. *Akademicheskaya mysl' = Academic Thought*, 2021, no. 1 (14), pp. 138–143. doi:10.24412/2588-0020-2021-114-138-143 (In Russ.).
9. Prognoz dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2030 goda. 2013 [Elektronnyi resurs]. *Konsul'tantPlyus*. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190 (Accessed 13.02.2021). (In Russ.).

Михайлова Т.В.
Возрастная динамика представлений
о профессиональной карьере сотрудников
органов внутренних дел
Психология и право. 2022. Том 12. № 4. С. 54–65.

Mikhailova T.V.
Age Dynamics of Ideas about the Professional Career
of Employees of the Internal Affairs Bodies
Psychology and Law. 2022. Vol. 12, no. 4, pp. 54–65.

10. Sessiya “Molodezh’-2030. Obraz budushchego” [Elektronnyi resurs]. *Administratsiya Prezidenta Rossii* = *Presidential Executive Office*. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/55890> (Accessed 28.11.2020). (In Russ.).
11. Prokofiev S.E., Belyaev A.M., Eremin S.G. (eds.). *Sovremennye kadrovye tekhnologii v organakh vlasti: Monografiya*. Moscow: Yustitsinform, 2015. 662 p. (In Russ.).
12. Sotnikova S.I. *Upravlenie kar’eroi: Uchebnoe posobie*. Moscow: INFRA-M., 2001. 407 p. (In Russ.).
13. Tolochek V.A. Professional’naya kar’era: issledovaniya, rezul’taty, vozmozhnye perspektivy [Professional career: research, results, possible prospects] [Elektronnyi resurs]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya Akmeologiya obrazovaniya. Psikhologiya razvitiya* = *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2019. Vol. 8, no. 1 (29), pp. 19–29. doi:10.18500/2304-9790-2019-8-1-19-29 (In Russ.).

Информация об авторах

Михайлова Татьяна Викторовна, кандидат психологических наук, заместитель начальника, кафедра психологии, педагогики и организации работы с кадрами, Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации (ФГКОУ ВО «Академия управления МВД России»), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0231-9990>, e-mail: mtvpsk2015@yandex.ru

Information about the authors

Tatiana V. Mikhailova, PhD in Psychology, Deputy Head, Department of Psychology, Pedagogy and Organization of Work with Personnel, Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0231-9990>, e-mail: mtvpsk2015@yandex.ru

Получена 03.10.2021
Принята в печать 03.05.2022

Received 03.10.2021
Accepted 03.05.2022