КАРЬЕРНЫЙ ВЫБОР МЕЖДУ ГОСУДАРСТВЕННЫМ И ЧАСТНЫМ СЕКТОРОМ СРЕДИ СТУДЕНТОВ: РОЛЬ ЧЕРТ ЛИЧНОСТИ[1]

Калгин А.С., Калгина О.В.[2]

Аннотация

В основе работы лежит предположение, что психологические характеристики служащих государственного сектора отличаются от психологических характеристик работников частного сектора. Задачей исследования стала оценка роли черт личности в объяснении карьерных предпочтений и карьерных траекторий студентов одного из российских вузов, для чего в 2016 г. был проведен опрос (N = 804) с использованием краткого опросника Большой пятерки (TIPI). Опрос показал, что студенты, выбирающие органы государственной власти в качестве места работы, значимо отличаются по структуре черт личности от студентов, стремящихся работать в частном секторе. Так, выбирающие органы государственного управления продемонстрировали более высокие значения по шкалам «добросовестность» и «экстраверсия» и более низкие – по шкале «открытость опыту». В то же время анализ результатов панельного исследования (N = 184), проведенного спустя два года после выпуска (2018 г.), показал, что работающие в государственном секторе выпускники во время прохождения опроса отличались более высокими значениями по шкале «эмоциональная стабильность». Таким образом, был сделан вывод, что стремятся работать в государственных органах люди с характеристиками личности, отличными от тех, что свойственны людям, работающим в них.

Ключевые слова: Большая пятерка; черты личности; государственная служба; карьерный выбор; студенты.

---

[1] Статья подготовлена в результате проведения исследования (№ 18-01-0015) в рамках Программы «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)» в 2018–2019 гг. и в рамках государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации «5–100».

[2] *Калгин Александр Сергеевич* – PhD, доцент, Департамент государственного и муниципального управления, факультет социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: akalgin@hse.ru

Калгина Ольга Владимировна – младший научный сотрудник, научно-учебная лаборатория политических исследований, факультет социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 103070, Москва, Кривоколенный пер., д. 3. E-mail: omiakinkova@hse.ru

В настоящей работе делается попытка изучить связь между чертами личности студентов и их карьерными предпочтениями. Мы фокусируемся на выборе между государственным, частным и некоммерческим секторами. Можно ли говорить о том, что в органы государственной власти приходят работать люди с определенным личностным профилем? Какие личностные черты характеризуют будущих государственных служащих? Вместе с этим имеющиеся данные позволяют поставить и не менее интересный вопрос о том, кому удается закрепиться на государственной службе. Как будет показано далее, с точки зрения личностных черт желающие работать в государственном секторе и закрепляющиеся в нем – это, по-видимому, разные люди.

Понимание какого склада люди интересуются работой в органах государственной власти и как функционирует фактический отбор, может быть полезно для разработки более эффективных технологий отбора персонала в публичном секторе.

Актуальность вопроса обусловлена необходимостью лучше понять функционирование механизмов отбора и «самоотбора» на государственную службу. Как было показано в предыдущих исследованиях, выпускники, стремящиеся работать в государственном секторе, могут иметь структуры мотивации, отличные от их сокурсников, стремящихся в частный сектор (Jaekel & Borshchevskiy, 2017; Nezhina & Barabashev, 2017), и даже могут выделяться по уровню альтруизма и честности (Gans-Morse, Kalgin, Klimenko, & Yakovlev, 2017). Настоящая работа является попыткой взглянуть на выбор государственной службы с точки зрения психологической теории личностных черт.

Большая пятерка личностных черт

Используемая в предлагаемой вниманию читателей работе модель Большой пятерки – это современная трактовка возникшей в середине XX в. теории личностных черт. Ее основоположники – психологи Г. Олпорт, Г. Айзенк и Р. Кеттел исходили из идеи о том, что все многообразие личностных характеристик может быть сведено к относительно малому числу черт (Хьелл & Зиглер, 2018). Например, в модели Кеттела их шестнадцать.

Тенденцией последних лет стало активное использование психометрических методов для выделения устойчивых личностных черт. Если создатели теории личностных черт большинство своих выводов строили на основе теоретических моделей, то современные концепции выделения личностных черт базируются на использовании методов факторного анализа эмпирических данных (John & Srivastava, 1999).

Классической версией Большой пятерки считается основанный на пятифакторной модели опросник Косты и МакКрея (Costa & McCrae, 2010). Он включает следующие личностные черты:

1) экстраверсия;
2) доброжелательность;
3) добросовестность (дисциплинированность, исполнительность);
4) эмоциональная стабильность;
5) открытость опыту.

Исследования показали, что черты личности достаточно стабильны и сохраняются на протяжении различных периодов жизни (McCrae & Costa Jr, 1994), а масштабные межстрановые исследования продемонстрировали, что модель Большой пятерки воспроизводится на выборках из разных языков групп (Schmitt, Allik, McCrae, & Benet-Martínez, 2007). В том числе ряд работ тестировали модель Большой пятерки в России (Корнилова & Чумакова, 2016; Щебетенко & Вайнштейн, 2014).

Классическая структурная теория черт личности Р. Кеттела предсказывает, что поведение индивида может быть описано функцией R = f(S, P), где R – реакция, S – ситуация, P – черты личности. Таким образом, реакция индивида в определенной ситуации может быть предсказана, исходя из характеристик ситуации и характеристик личности (Хьелл & Зиглер, 2018).

Первин и Джон (2001) указывают, что модель Большой пятерки нашла свое применение в психологии профессионального поведения: «Психологи, работающие в области профессионального поведения, предполагают, что свойства личности связаны с видами карьеры, которые выбирают люди, и с тем, как они действуют в этих профессиях. Идея состоит в том, что люди с определенными личностными характеристиками скорее отдадут предпочтение одним профессиям, чем другим, и будут успешнее в них работать» (Первин, Джон, 2001, с. 299). Обратимся теперь к вопросу о связи карьерного выбора и черт личности.

Личностные черты и карьера

Поиск связей между личностными чертами и карьерными предпочтениями – задача, которой посвящены многочисленные публикации. Ларсон, Роттингхаус и Борген (Larson, Rottinghaus & Borgen, 2002) провели метаанализ 23 подобных исследований и показали наличие корреляций между определенными чертами личности и определенными карьерными предпочтениями. Люди артистического склада скорее будут открыты опыту, а интересующиеся работой в сфере услуг и работой с людьми скорее будут иметь высокие значения по шкале доброжелательности (McCrae & Costa, 2003).

Связь реальной карьеры и личностных черт – это, впрочем, гораздо более сложный вопрос. Интерес – это только один из факторов в выборе карьеры; множество других факторов определяют реальный выбор. Например, случай или потребность в деньгах могут определить выбор человека в пользу работы, не вызывающей у него особого интереса. Тем не менее при наличии выбора, вероятно, природные склонности и черты личности могут играть важную роль в карьерной траектории (McCrae & Costa, 2003).

Анализ личностных черт является инструментом карьерного консультирования и позволяет людям лучше сопоставить свои интересы с требованиями будущей работы (Costa, McCrae & Kay, 1995). Люди с высокими значениями экстраверсии и открытости опыту с большей вероятностью предпочтут карьеру предпринимателя (Caliendo, Fossen & Kritikos, 2014).

У людей с высокой эмоциональной стабильностью лучше получится работать в условиях стресса, например в полиции (McCrae & Costa, 1997). Обширная литература посвящена связи Большой пятерки личностных черт и успешности на работе (job performance) (Barrick, Mount & Judge, 2001; Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999). Ряд метаанализов продемонстрировал, что «добросовестность» является сильным предиктором результативности практически во всех сферах деятельности. «Эмоциональная стабильность» также связана с общей результативностью на работе, в то время как другие личностные черты предсказывают успешность в отдельных профессиях (Barrick et al., 2001).

Поскольку нас интересует именно государственный сектор, то в настоящей работе внимание сосредоточено на карьерных предпочтениях по секторальному принципу. Мы делим карьерные предпочтения не по содержанию работы (артистическая, офисная, связанная с общением и пр.), а по ее принадлежности к государственному, частному и некоммерческому (третьему) секторам экономики.

В зарубежной литературе подобные исследования существуют. Так, одни ученые (Carpenter, Doverspike, & Miguel, 2012), сравнив карьерные предпочтения американских студентов, обнаружили, что желающие работать в государственном секторе более доброжелательны. Другие ученые (Furnham, Hyde & Trickey, 2014) на выборке британских работников частного и государственного секторов показали различия между ними в «темной триаде» психологических черт. С одной стороны, государственные служащие менее циничны и не склонны подозревать других в интригах, с другой – они менее открыты, инновативны и менее уверены в себе, чем работники частного сектора.

Подобных исследований в российской литературе мы не обнаружили. Настоящая работа может дать интересные результаты для понимания настоящего и будущего кадрового состава государственного сектора.

Гипотезы исследования

Взаимосвязь личностных черт и карьерных ориентаций. Мы не ставим задачи предсказать все возможные комбинации личностных черт и карьерных ориентаций. Значимые результаты могут быть получены из эксплораторного анализа данных без жестко фиксированных гипотез. Тем не менее в отношении респондентов, выбирающих государственный сектор, можно попытаться сформулировать ряд предположений. В нашем опроснике респонденты могли отдельно указать предпочтения относительно работы в органах государственной власти и в бюджетных учреждениях; мы делаем попытку сформулировать несколько гипотез относительно хотя бы одного из этих двух типов организаций. В формулировке гипотез мы исходим из предположения, что студенты имеют некоторое представление о специфике работы тех организаций, которые они выбирают. Очевидно, такое представление может быть неполным или даже ошибочным, однако оно должно так или иначе существовать. Значение для карьерного

выбора играет, вероятно, восприятие, а не какие бы то ни было «объективные» характеристики, которые, естественно, недоступны студентам при их выборе.

Экстраверсия. Работа в органах государственного управления предполагает активное взаимодействие с различными партнерами: это население, бизнес, СМИ, другие ведомства. Тенденция последнего времени – повышение прозрачности деятельности органов власти – также требует от государственных служащих активного общения с различными аудиториями. Вероятно, работа в органах государственной власти может привлечь людей, хорошо относящихся к общению и межличностному взаимодействию.

Гипотеза 1: *студенты, предпочитающие работу в органах государственного управления, продемонстрируют более высокие значения по шкале экстраверсии.*

Доброжелательность – личностная черта, для которой была продемонстрирована связь с профессиональными интересами, вращающимися вокруг предоставления услуг людям (или «служения») (Larson et al., 2002). Для органов государственного управления роль этого качества не очевидна, а вот для бюджетных учреждений, вероятно, оно может играть важную роль. Бюджетные учреждения, такие как школы, больницы, музеи, театры и пр., предоставляют услуги населению, и сервис или «служение» – важная составляющая работы многих сотрудников этих учреждений. Вероятно, студенты с высокими оценками по шкале доброжелательности с большей вероятностью выберут работу в бюджетном учреждении.

Гипотеза 2: *студенты, предпочитающие работу в бюджетном учреждении, продемонстрируют более высокие значения по шкале доброжелательности.*

Добросовестность. Роберт Мертон в своей ставшей классической статье «Бюрократическая структура и личность» пишет: «Бюрократическая структура оказывает постоянное давление на должностное лицо, чтобы оно стало “методичным, благоразумным, дисциплинированным”» (Мертон, 2003, с. 134). Дисциплина, размеренность работы, методичность – это отличительные черты бюрократических организаций. Среди личностных черт Большой пятерки «добросовестность», вероятно, будет положительно связана с карьерной ориентацией на работу в бюрократических структурах, таких как органы государственного управления и бюджетные учреждения.

Гипотеза 3а: *студенты, предпочитающие работу в органах государственного управления, продемонстрируют более высокие значения по шкале добросовестности.*

Гипотеза 3б: *студенты, предпочитающие работу в бюджетных учреждениях, продемонстрируют более высокие значения по шкале добросовестности.*

Эмоциональная стабильность – эта личностная черта связана с толерантностью к стрессу и спокойствием. Волосевич (2001) отмечает, что стрессоустойчивость и способность работать в условиях кризиса – одни из важнейших качеств государственного служащего, способных предот-

вратить профессиональное «выгорание». Вероятно, на работу в органы государственной власти скорее будут ориентироваться люди с относительно более высокими показателями эмоциональной стабильности.

Гипотеза 4: *студенты, предпочитающие работу в органах государственного управления, продемонстрируют более высокие значения по шкале эмоциональной стабильности.*

Открытость опыту. Традиционно в трудовых предпочтениях государственных служащих выделяют стабильность занятости и оплаты труда. Студенты, выбирающие государственную службу, демонстрируют более низкую толерантность к риску (Gans-Morse et al., 2017), высоко ценят стабильность занятости и заработной платы (Jaekel & Borshchevskiy, 2017). Мы предполагаем, что эти традиционные предпочтения должны коррелировать с более низкими значениями по шкале открытости опыту.

Гипотеза 5: *студенты, предпочитающие работу в органах государственного управления, продемонстрируют более низкие значения по шкале открытости к опыту.*

Описание данных

Выборка

Детальное описание выборки и процедуры проведения опроса приводится в (Gans-Morse et al., 2017, pp. 7–9). Выборку составили 804 студента одного из крупных российских университетов. Опрос был проведен в электронной форме в июне 2016 г. На групповые ящики электронной почты студентам были разосланы приглашение к участию и электронная ссылка в системе Qualtrics.

Опросник состоял из нескольких блоков, в том числе включавших утверждения краткого опросника Большой пятерки и вопросы о карьерных предпочтениях студентов.

Таблица 1

Описание выборки *(N = 804)*

Курс	Процент	Факультет	%
1	26	госуправления	25
2	25	экономики	14
3	21	социологии	14
4	18	бизнеса	12
Магистратура	10	политологии	10
Всего	100	коммуникаций	6
		Другие	19
		Всего	***100***

Измерения

Измерение Большой пятерки личностных черт

Был использован краткий опросник Большой пятерки Гослинга и др. (Gosling, Rentfrow & Swann Jr., 2003) в переводе авторов данной статьи на русский язык[3].

В литературе есть несколько широко известных кратких версий опросника Большой пятерки. Например, опросник Рамстеда и Джона (Rammstedt & John, 2007), включающий 10 вопросов, широко используется наравне с опросником Гослинга и др.

Выбор в пользу последнего был сделан из соображений его более широкой цитируемости (на момент проведения опроса публикация имела более 4000 цитирований).

Каждый из пяти факторов Большой пятерки измеряется двумя утверждениями. Респондентам предлагается указать, насколько хорошо «…нижеуказанные выражения описывают вашу личность» и пятибалльная шкала для каждого утверждения, где 1 = совершенно не согласен(-сна); 2 = скорее не согласен(-сна); 3 = затрудняюсь ответить; 4 = скорее согласен(-сна); 5 = полностью согласен(-сна) (см. табл. 2).

Таблица 2

Утверждения опросника Большой пятерки личностных черт

Переменная	Утверждение в опроснике
Extravert1	Экстраверт и энтузиаст
Extravert2	Сдержанный и спокойный*
Agreeable1	Сочувствующий и сердечный
Agreeable2	Критически настроенный и придирчивый*
Conscientious1	Надежный и дисциплинированный
Conscientious2	Неорганизованный и беззаботный*
Neurotic1	Спокойный, эмоционально устойчивый
Neurotic2	Тревожный и легкоранимый*
Open1	Открытый к новым впечатлениям
Open2	Консервативный и нетворческий*

Примечание: * Шкала переворачивается при анализе.

Источник: (Gosling et al., 2003). Перевод авторов.

[3] Русскоязычная версия опросника была апробирована ранее (Корнилова, Чумакова, 2016), однако эта публикация не была известна авторам на момент проведения опроса.

Матрица с результатами попарных корреляций приведена в Таблице 3.

Таблица 3

Корреляционная матрица для 10 утверждений опросника Большой пятерки личностных черт

Корреляционная матрица											
N		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
1	extravert1	1									
2	extravert2	**0,441****	1								
3	agreeable1	0,073*	0,018	1							
4	agreeable2	0,080*	-0,035	**0,174****	1						
5	conscientious1	-0,055	-0,170**	0,128**	0,017	1					
6	conscientious2	-0,001	-0,069	0,104**	0,099**	**0,584****	1				
7	neurotic1	-0,254**	-0,637**	-0,077*	0,056	0,158**	0,093**	1			
8	neurotic2	0,076*	-0,179**	-0,285**	0,026	0,007	0,051	**0,429****	1		
9	open1	0,399**	0,204**	0,195**	0,152**	-0,027	0,003	-0,138**	-0,070*	1	
10	open2	0,273**	0,174**	0,123**	0,046	-0,065	0,048	-0,099**	0,034	**0,380****	1

Примечание: * p<0,05, ** p<0,01, жирным выделены корреляции внутри факторов.

Источник: Составлена авторами.

Попарные корреляции для утверждений демонстрируют удовлетворительную степень согласованности для всех факторов, кроме «доброжелательности». Два утверждения в этом факторе («сочувствующий и сердечный» и «критически настроенный и придирчивый (R)») имеют низкую корреляцию (0,174**), альфа Кронбаха 0,293.

Корнилова и Чумакова (2016) предложили иной перевод для утверждения agreeable1 (англ. «sympathetic, warm»): «[Я считаю себя] отзывчивым, теплым» – и сходный с нашим перевод для agreeable2: «[Я считаю себя] критичным, придирчивым»). Для этого фактора ими была получена альфа Кронбаха 0,32 (в английском первоисточнике = 0,40). Вариант Корниловой и Чумаковой также показывает низкую согласованность, что, возможно, говорит о трудности перевода этих двух утверждений на русский язык.

В таблице ниже приведены значения альфы Кронбаха для трех исследований: этой работы; Корнилова, Чумакова (2016); Gosling et al. (2003). Фактор «доброжелательность» имеет самое низкое значение альфы Кронбаха во всех трех исследованиях. Значения для других факторов в настоящей работе сопоставимы с предыдущими исследованиями. Это говорит о том, что шкалы можно использовать для дальнейшего анализа.

Таблица 4

Значения альфы Кронбаха для пяти факторов Большой пятерки личностных черт

Фактор	Альфа Кронбаха		
	настоящая работа	Корнилова и Чумакова, 2016	Gosling et al., 2003
Экстраверсия	0,61	0,62	0,68
Доброжелательность	0,29	0,32	0,40
Добросовестность	0,74	0,81	0,50
Эмоциональная стабильность	0,60	0,70	0,73
Открытость опыту	0,54	0,45	0,45

Источник: Составлена авторами.

Измерение карьерных предпочтений

Для выявления карьерных предпочтений были использованы три блока вопросов. Сначала респондентам был задан вопрос о том, в каком секторе они хотели бы работать после выпуска, и было предложено сделать бинарный выбор между государственным и частным сектором. Затем им было предъявлено девять вариантов будущей работы. Респонденты указывали свои предпочтения для каждого из вариантов работы по шкале от 1 до 7. В третьем блоке те же девять вариантов были предъявлены с просьбой указать наиболее вероятную ожидаемую будущую работу.

Использовался следующий стимульный материал: *Представьте, что вы можете выбрать любую работу – без учета того, насколько реалистичным вы считаете получение этой работы. С какой долей вероятности вы бы выбрали какой-либо из следующих вариантов? (Дайте ответ для каждого предложения).*

Таблица 5

Шкалы карьерных предпочтений

Переменная	Пункт опросника
fed	Работа в федеральных органах власти
reg	Работа в региональных или муниципальных органах власти
gov	Работа в бюджетном учреждении – работа в системе здравоохранения, науки, образования (в школе или университете), культуры, спорта и пр.
corp	Работа в частном секторе: крупная корпорация
sme	Работа в частном секторе: средний или малый бизнес
owner	Владелец фирмы
finance	Работа в банковском или финансовом секторе
consult	Работа в консалтинговой фирме
ngo	Работа в некоммерческом секторе

Источник: Составлена авторами.

Стимульный материал третьего блока инструктировал респондентов указать «наиболее вероятную» работу: «*Работа, которую вам хотелось бы иметь, возможно, отличается от работы, на которую вы наиболее вероятно рассчитываете устроиться в ближайшем будущем. Имея это в виду, насколько велика вероятность того, что после получения диплома вы будете работать в одной из нижеперечисленных сфер?*». Были даны те же девять шкал, что и в вопросе о предпочтениях.

Предпочтения относительно желаемой работы коррелируют с ожиданиями «наиболее вероятной» работы, но величина корреляции не столь высока (максимальная корреляция = 0,67 для финансового сектора), что говорит о том, что для многих студентов предпочтения расходятся с ожиданиями. Корреляционная матрица приводится в таблице ниже.

Интересно отметить, что те, кто предпочитает работу в НКО, по-видимому, действительно рассматривают их как «третий сектор», как третий вариант. Их предпочтения не коррелируют с переменной бинарного выбора между частным и государственным сектором и слабо коррелируют со всеми другими шкалами. То есть выбор НКО – это действительно выбор в пользу третьего варианта.

Внутри государственного сектора высокую степень корреляции показывают предпочтения между работой в федеральных и региональных органах власти, но обе эти шкалы относительно слабо коррелируют с предпочтением работы в бюджетном учреждении.

Панельное исследование

Каждому респонденту был присвоен уникальный идентификационный номер. При первичном прохождении опроса студенты указали, согласны ли они, чтобы с ними в будущем связались для повторного опроса об их карьерной траектории. Повторные опросы были проведены дважды – летом 2017-го и весной 2018 г. Выпускникам был задан вопрос о том, в каком секторе они работают. Некоторые респонденты поучаствовали в обеих волнах повторного опроса (в таком случае в анализе использовались данные за 2018 г.), некоторые – в одной из двух. Количество выпускников, ответивших хотя бы на одну волну повторного опроса, – 184, из которых 37 человек указали, что работают в государственном секторе. Переменная о фактическом месте работы принимает значение 1, если выпускник работает в государственном секторе (орган государственного управления или бюджетное учреждение), и 0 – если нет.

Методы

Для анализа связи факторов Большой пятерки личностных характеристик и карьерных предпочтений использовались линейные регрессии (метод наименьших квадратов).

Аналогичным образом анализировалась связь черт личности и фактического места работы в панельном исследовании. Логистические регрессии показали сходные результаты.

Таблица 6

Корреляционная матрица. Предпочтения и ожидания относительно будущей работы

				Ожидания								
				госсектор			частный сектор					НКО
			job_sect	*fed*	*reg*	*gov*	*corp*	*sme*	*owner*	*finance*	*consult*	*ngo*
Предпочтения		*job_sect*	1	0,417**	0,415**	0,260**	-0,189**	-0,233**	-0,077*	-0,117**	-0,103**	0,055
	ГС	*fed*	0,437**	**0,603****	0,520**	0,135**	0,016	-0,019	0,070*	0,025	0,028	0,058
		reg	0,414**	0,473**	**0,572****	0,181**	-0,028	0,005	0,054	-0,042	0,003	0,167**
		gov	0,238**	0,121**	0,180**	**0,619****	-0,088*	-0,039	-0,025	-0,126**	-0,036	0,197**
	ЧС	*corp*	-0,110**	0,081*	0,048	-0,115**	**0,456****	0,200**	0,021	0,174**	0,150**	-0,073*
		sme	-0,246**	0,000	0,046	-0,077*	0,120**	**0,499****	0,241**	0,060	0,109**	-0,012
		owner	-0,167**	0,089*	0,082*	-0,148**	0,161**	0,237**	**0,447****	0,133**	0,099**	-0,059
		finance	-0,073*	0,044	0,011	-0,162**	0,202**	0,044	0,045	**0,666****	0,331**	-0,049
		consult	-0,068	0,062	0,037	-0,079*	0,209**	0,069	0,013	0,324**	**0,639****	-0,025
	НКО	*ngo*	0,030	0,024	0,119**	0,173**	-0,023	0,054	0,029	-0,052	0,078*	**0,589****

Примечания: Статистическая значимость на уровне * p<0,05, ** p<0,01.

Жирным шрифтом выделены корреляции между ожиданиями и предпочтениями, относящимися к одной шкале.

Job_sect – переменная бинарного выбора: 1 = государственный сектор (ГС), 0 = частный сектор (ЧС); шкалы, соответствующие переменным, приведены в Таблице 3.

Источник: Составлена авторами.

Для анализа структуры ответов о карьерных предпочтениях использовался факторный анализ. Для выявления различий между респондентами в зависимости от факультета, предпочтений по сектору работы и фактического сектора работы использовался t-тест сравнения средних.

Результаты

Сравнение средних (t-тесты)

Сравнение средних значений ответов по опроснику Большой пятерки личностных черт показывает, что студенты факультета государственного управления (N = 201) значимо отличаются от студентов других факультетов (N = 603) по факторам «доброжелательность» и «добросовестность». По фактору «доброжелательность» студенты факультета госуправления продемонстрировали немного более высокие значения (M = 3,25; SD = 0,88), чем студенты других факультетов (M = 3,13; SD = 0,81), t (801) = 1,698; p = 0,09. По фактору «добросовестность» студенты факультета госуправления показали значительно более высокие значения (M = 4,05; SD = 0,86), чем студенты других факультетов (M = 3,69; SD = 0,94), t (802) = 4,752; p < 0,001.

Аналогичные результаты получены при сравнении средних значений по пяти факторам личностных черт между студентами, указавшими, что хотели бы работать в государственном секторе (в вопросе с бинарным выбором) (N = 183), и теми, кто указал, что хотел бы работать в частном секторе (N = 621). Предпочтения в пользу государственного сектора высказывали не только студенты факультета госуправления, но и студенты других факультетов; в то же время далеко не все студенты факультета госуправления указали, что хотели бы работать в государственном секторе. Сравнение двух групп, выделенных по предпочтениям, говорит о том, что студенты, предпочитающие государственный сектор, показывают более высокие значения по фактору «доброжелательность» (M = 3,27; SD = 0,88), чем студенты, предпочитающие частный сектор (M = 3,13; SD = 0,82), t (801) = 2000; p = 0,046. По фактору «добросовестность» разница в средних меньше, чем в предыдущем сравнении: для выбравших государственный сектор значения фактора выше (M = 3,97; SD = 0,84), чем для выбравших частный сектор (M = 3,73; SD = 0,95), t (801) = 3062; p = 0,002.

Сравнение средних в панельном исследовании между выпускниками, указавшими, что работают в государственном секторе спустя два года, демонстрирует различие только по фактору «эмоциональная стабильность». Выпускники, работающие в государственном секторе спустя два года (N = 37), во время прохождения опроса в 2016 г. показали более высокие значения по фактору «эмоциональная стабильность» (M = 3,15; SD = 0,98), чем выпускники, которые спустя два года работали в частном секторе (N = 147; M= 3,09; SD = 0,97), t(182) = 1,845, p = 0,067.

Таким образом, можно заключить, что:

1) студенты факультета государственного управления значимо отличаются от студентов других факультетов по двум факторам Большой пятерки личностных черт: они показывают более высокие значения по факторам «доброжелательность» и «добросовестность»;

2) аналогично, студенты, выражающие карьерные предпочтения в пользу государственного сектора, показывают более высокие значения по этим двум факторам;
3) выпускники, работающие в государственном секторе спустя два года после выпуска, отличаются от работающих в частном секторе только по фактору «эмоциональная стабильность». Они показывали более высокие значения по этому фактору во время прохождения опроса (однако статистическая значимость этого результата достаточно низка в первую очередь из-за малого числа наблюдений).

Можно заключить, что черты «доброжелательность» и «добросовестность» хоть и свойственны тем, кто хочет работать в государственном секторе и получает соответствующее образование, однако не являются характерными для тех, кто действительно остается на государственной службе. По-видимому, более высокие шансы закрепиться в государственном секторе имеют выпускники, обладающие высоким уровнем эмоциональной стабильности.

Следует, однако, отметить, что малое число наблюдений в панельном исследовании может поставить под сомнение обоснованность третьего вывода, так как статистическая значимость третьего результата достаточно низкая ($p = 0{,}067$). Несмотря на это, достаточно обоснованно можно говорить о том, что ни по фактору «доброжелательность», ни по фактору «добросовестность» работающие в государственном секторе выпускники из панельного исследования не отличаются от выпускников, работающих в частном секторе.

Факторный анализ карьерных предпочтений

Шкалы карьерных предпочтений и карьерных ожиданий были проанализированы с использованием факторного анализа. По результатам эксплораторного факторного анализа ответов на 18 шкал (9 шкал предпочтений и 9 шкал ожиданий) было выделено 6 факторов, на основе значений Eigenvalues > 1. Шесть факторов объясняют 67% вариаций ответов.

Таблица 7

Факторная структура карьерных ориентаций

Сектор	Переменные	Факторы					
		1	2	3	4	5	6
Государственный сектор	reg_pref	0,779					
	reg_exp	0,817					
	fed_pref	0,836					
	fed_exp	0,830					
	gov_pref		0,866				
	gov_exp		0,805				

Сектор	Переменные	Факторы					
		1	2	3	4	5	6
Частный сектор	consult_pref			0,720			
	consult_exp			0,769			
	finance_pref			0,745			
	finance_exp			0,795			
	sme_pref				0,689		
	sme_exp				0,673		
	owner_pref				0,706		
	owner_exp				0,767		
	corp_pref					0,837	
	corp_exp					0,612	
НКО	ngo_pref						0,865
	ngo_exp						0,864

Примечания: В таблице приведены факторные нагрузки после вращения Varimax.

Переменные с постфиксом _pref – предпочтения, с постфиксом _exp – ожидания.

Показаны факторные нагрузки > 0,4.

Описание переменных приведено в Таблице 4.

Факторный анализ показывает, что карьерные ориентации студентов могут быть разделены на шесть групп (факторов). В государственном секторе – это две группы (фактора): 1 – федеральные, региональные и муниципальные органы управления, 2 – бюджетные учреждения. В частном секторе – это три группы (фактора): 3 – консалтинг и финансовая сфера, 4 – средний и малый бизнес и индивидуальное предпринимательство, 5 – крупные корпорации. В третьем секторе – группа (фактор) номер 6 – НКО.

Полученные факторы, соединяющие в себе переменные предпочтений и ожиданий, мы будем называть «карьерными ориентациями».

Карьерный выбор и Большая пятерка личностных черт

Анализ связи Большой пятерки личностных черт и карьерных ориентаций позволяет сделать вывод о том, что люди с разными личностными чертами склонны выбирать разные карьерные траектории. Результаты приведены в таблицах ниже (табл. 7, табл. 8). Значимость всех моделей высокая (ANOVA sig. <0,002). Вследствие отсутствующих данных количество наблюдений в моделях различается для разных спецификаций.

Лучше всего построенные модели позволяют объяснить выбор студентами органов государственного управления (R2 = 0,33; модель 4) и финансового сектора (R2 = 0,18; модель 16). Хуже всего объясняется выбор крупных корпораций (R2 = 0,05; модель 24).

Таблица 8

Результаты регрессионного анализа (государственный сектор и НКО)

	Государственный сектор								НКО			
	органы государственной власти				бюджетные учреждения							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Экстраверсия	0,067†	0,07†	0,064†	0,035	-0,055	-0,034	-0,027	-0,043	0,033	0,041	0,05	0,036
Доброжелательность	0,033	0,056	0,041	-0,004	0,107**	0,09*	0,094*	0,113**	0,072*	0,05	0,059	0,045
Добросовестность	0,156***	0,183***	0,139***	0,128***	-0,06†	-0,096*	-0,092*	-0,128**	-0,104**	-0,113**	-0,093*	-0,111**
Эмоц. стабильность	0,068†	0,026	0,037	0,026	-0,054	-0,017	-0,007	0,037	-0,066†	-0,027	-0,013	-0,017
Открытость опыту	-0,076*	-0,062	-0,063†	-0,045	-0,023	-0,04	-0,044	-0,049	0,076*	0,055	0,048	0,054
Возраст		0,116*	0,103*	0,146*		0,095†	0,081	0,087		0,013	0,009	0,038
Мужчина		0,141***	0,172***	0,146***		-0,092*	-0,083*	-0,103*		-0,089*	-0,095*	-0,081†
Курс		-0,095†	-0,156**	-0,226***		-0,013	0,021	-0,039		-0,095†	-0,043	-0,096
Средняя оценка		-0,003	0,018	0,039		0,065†	0,068†	0,097*		0,009	0,019	0,034
Размер города		-0,031	-0,035	-0,026		0,008	0,009	0,016		0,05	0,058	0,047
Доход семьи		-0,033	-0,033	-0,039		-0,073*	-0,061	-0,038		-0,03	-0,014	-0,016

	Государственный сектор								НКО			
	органы государственной власти				бюджетные учреждения							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Религиозность				0,163***				0,014				0,036
Ф-т госуправления			0,454***	0,428***			-0,022	-0,028			-0,157***	-0,146**
Ф-т бизнеса			-0,016	-0,015			-0,107**	-0,087†			-0,056	-0,032
Ф-т социологии			0,057	0,03			0,008	0,013			0,024	0,057
Ф-т экономики			-0,044	-0,034			-0,086*	-0,084†			-0,058	-0,013
Ф-т политологии			0,276***	0,26***			0,039	0,041			0,037	0,05
ЕГЭ математика				-0,051				-0,018				-0,111**
ЕГЭ русский язык				-0,143***				-0,018				0,019
N	790	790	790	670	790	790	790	670	790	790	790	670
R2	0,03	0,058	0,289	0,33	0,018	0,043	0,061	0,066	0,036	0,052	0,078	0,105
R2 adj.	0,03	0,044	0,274	0,31	0,012	0,030	0,042	0,039	0,029	0,039	0,059	0,079

Примечания: Статистическая значимость на уровне * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Зависимые переменные (1, 2, 3, 4) – предпочтение и ожидание работы в органах власти федерального, регионального или муниципального уровней;

(5, 6, 7, 8) – в бюджетных учреждениях;

(9, 10, 11, 12) – в некоммерческих организациях.

Зависимая переменная – фактор, включающий переменную ожиданий и переменную предпочтений.

Таблица 9

Результаты регрессионного анализа (частный сектор)

	Финансовый сектор				СМП и ИП				Корпорации			
	(13)	**(14)**	**(15)**	**(16)**	**(17)**	**(18)**	**(19)**	**(20)**	**(21)**	**(22)**	**(23)**	**(24)**
Экстраверсия	0,101*	0,083*	0,075†	0,088*	0,162***	0,135***	0,131**	0,124**	0,037	0,038	0,037	0,036
Доброжелательность	-0,066†	-0,033	-0,037	-0,043	0,041	0,065†	0,064†	0,049	-0,029	-0,041	-0,04	-0,034
Добросовестность	0,098**	0,119**	0,116**	0,083*	0,004	0,029	0,025	0,004	0,087*	0,073†	0,071†	0,102*
Эмоц. стабильность	0,106**	0,057	0,046	0,083*	0,089*	0,047	0,041	0,051	-0,023	-0,012	-0,007	0,002
Открытость опыту	-0,045	-0,027	-0,02	-0,042	0,05	0,063	0,064†	0,049	0,052	0,059	0,055	0,034
Возраст		-0,164**	-0,118*	-0,135†		0,048	0,04	0,049		-0,01	-0,009	0,036
Мужчина		0,123**	0,095*	0,046		0,102*	0,108**	0,098*		-0,065	-0,062	-0,071
Курс		0,119*	0,016	0,037		-0,053	-0,029	-0,045		0,121*	0,133*	0,112
Средняя оценка		0,015	0,005	0,048		-0,011	-0,01	-0,042		-0,044	-0,035	-0,063
Размер города		-0,016	-0,019	-0,019		0,072*	0,07*	0,054		-0,01	-0,009	0,012
Доход семьи		0,035	0,013	0,012		0,116**	0,11**	0,119**		0,015	0,014	0,015
Религиозность				0,013				0,047				-0,034

	Финансовый сектор				СМП и ИП				Корпорации			
	(13)	**(14)**	**(15)**	**(16)**	**(17)**	**(18)**	**(19)**	**(20)**	**(21)**	**(22)**	**(23)**	**(24)**
Ф-т госуправления			0,077†	0,064			-0,048	-0,024			-0,01	-0,012
Ф-т бизнеса			0,131***	0,112**			0,065	0,055			0,042	0,051
Ф-т социологии			0,064†	0,048			-0,014	-0,038			0,051	0,077†
Ф-т экономики			0,359***	0,323***			-0,084*	-0,117*			-0,01	-0,025
Ф-т политологии			-0,031	0,03			-0,071†	-0,046			0,018	0,005
ЕГЭ математика				0,14***				0,076†				0,047
ЕГЭ русский язык				-0,044				-0,01				0,087*
N	790	790	790	670	790	790	790	670	790	790	790	670
R2	,028	0,055	0,165	0,180	0,034	0,068	0,085	0,092	0,012	0,028	0,032	0,055
R2 adj.	,022	0,041	0,148	,0156	0,028	0,055	0,066	0,066	0,006	0,014	0,012	0,027

Примечания: Статистическая значимость на уровне * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Зависимые переменные (13, 14, 15, 16) – предпочтение и ожидание работы в финансовом секторе;

(17, 18, 19, 20) – в малом и среднем бизнесе и индивидуальное предпринимательство;

(21, 22, 23, 24) – в крупной корпорации.

Зависимая переменная – фактор, включающий переменную ожиданий и переменную предпочтений.

На основе моделей 1–3 можно говорить о том, что работу в органах государственной власти предпочитают студенты с более высокими значениями фактора «добросовестность» (гипотеза 3а), экстраверсии (гипотеза 1) и более низкими значениями фактора «открытость опыту» (гипотеза 5). Два последних фактора имеют низкую статистическую значимость, которая исчезает в полной модели 4.

Можно говорить о том, что государственные органы выбирают студенты с высокой самодисциплиной; кроме того, модель 1 указывает на то, что с выбором органов государственного управления может быть связана готовность много общаться, но при этом низкая «открытостью опыту», т.е. консервативность.

Анализ роли контрольных переменных показывает, что работу в органах государственного управления более склонны выбирать мужчины. Значимо положительно связано с выбором работы в органах власти обучение на двух факультетах: государственного управления и политологии. Значимо отрицательно связаны с этим выбором результаты ЕГЭ по русскому языку (но не по математике). Кроме этого, студенты младших курсов больше ориентируются на работу в органах государственного управления, чем старшекурсники (переменная курса отрицательна и статистически значима).

Бюджетные учреждения действительно выбирают студенты с более высокими показателями фактора «доброжелательность» (гипотеза 2). При этом показатель «добросовестность» отрицательно связан с выбором бюджетных учреждений (гипотеза 3б отвергается).

В нашем опросе бюджетные учреждения были определены широко и включали в том числе учреждения образования, науки, культуры, спорта. По-видимому, на эти организации ориентируются студенты с более низким уровнем самодисциплины, но с более высокой готовностью оказывать услуги людям.

Бюджетные учреждения более склонны выбирать женщины. Остальные контрольные переменные имеют низкую статистическую значимость.

Относительно НКО можно сказать, что их выбирают студенты с более низким уровнем по шкале «добросовестности», т.е. самодисциплины, и с более высокими значениями шкалы «открытости опыту». НКО более склонны выбирать женщины, также отрицательно связаны с выбором НКО результаты ЕГЭ по математике (но не по русскому языку).

Интересным фактом является то, что переменная факультета государственного управления в случае НКО имеет отрицательный знак, высокий коэффициент и статистическую значимость. Студенты факультета государственного управления значительно менее склонны выбирать НКО для работы.

Переменная, характеризующая религиозность (бинарный выбор), имеет высокую положительную статистическую значимость в модели 4. Студенты, идентифицирующие себя как религиозные, более склонны ориентироваться на работу в органах государственного управления (но не в бюджетных учреждениях).

Поскольку целью этой работы является анализ связи черт личности и выбора государственного сектора, мы не будем детально останавли-

ваться на интерпретации результатов для частного сектора, однако стоит отметить, что в целом выбирающих частный сектор студентов отличает экстраверсия, которая особенно свойственна студентам, стремящимся иметь собственный бизнес (модели 16 и 20). Также желающие работать в частном секторе студенты в среднем имеют более высокие результаты ЕГЭ по математике.

Панельное исследование

Аналогичные спецификации были протестированы на данных повторного опроса выпускников, проведенного в 2017 и 2018 гг. Среди 183, ответивших на эти опросы респондентов, 20% (37 человек) указали, что работают в органах государственного управления или бюджетной организации. Ни одна из переменных, использованных в моделях выше, не оказалась статистически значимо связанной с работой в государственном секторе, кроме переменной обучения на факультете государственного управления ($B = 0{,}249$; $p < 0{,}001$; $R2 = 0{,}151$). Другими словами, диплом факультета государственного управления на 25% повышает вероятность того, что спустя два года выпускник будет работать в государственном секторе. Ни одна из контрольных переменных статистически не значима, т.е. разницы между работающими в частном и государственном секторах выпускниками по демографическим характеристикам или успеваемости в школе и вузе не выявлено.

Ограничением при анализе этих данных является тот факт, что на повторный опрос ответили не все выпускники, и количество работающих в государственном секторе всего 37 человек.

Черты личности и выбор департамента

Для проверки гипотезы о том, что черты личности связаны с самоотбором на факультет государственного управления, была построена модель с зависимой бинарной переменной, кодирующей факультет государственного управления.

Статистически значимым в такой модели является только фактор «добросовестность» ($Beta = 0{,}13$; $p < 0{,}001$) и доход семьи ($Beta = 0{,}080$; $p < 0{,}039$). То есть для студентов факультета госуправления характерны высокие значения по фактору «добросовестность», и они в среднем более обеспечены по сравнению со студентами других факультетов. Другие переменные статистически не значимы.

Проверка надежности

Для оценки связи факторов Большой пятерки и карьерных предпочтений использовались две спецификации для факторов. В первом варианте рассчитывалось среднее значение для пары переменных, входящих в каждый из пяти факторов. Во втором варианте факторы рассчитывались на основе факторного анализа. Каждая пара переменных включалась в один фактор.

Модели, рассчитанные на основе обоих подходов, дают сходные результаты. Статистическая значимость и величина коэффициентов слабо меняются в зависимости от метода выделения факторов.

Учитывая низкую внутреннюю согласованность фактора «доброжелательность», в качестве проверки надежности была построена модель, в которую были включены две объясняющие переменные – два утверждения. В полной спецификации, включающей контрольные переменные, эти две отдельные переменные имеют положительный знак и значимость на уровне $p < 0,1$. Это несколько ниже значения для единого фактора, однако указывает на наличие связи в том же направлении для обеих переменных.

Обсуждение

Результаты регрессионного анализа подтверждают все гипотезы, кроме гипотезы 3б.

Фактор «добросовестность», т.е. склонность к дисциплине и аккуратности выделяет студентов, стремящихся работать в органах государственного управления. Вместе с тем этот фактор также положительно предсказывает выбор финансового сектора и крупных корпораций, но отрицателен для бюджетных учреждений и НКО и не значим для малого бизнеса. Можно сказать, что склонность к самодисциплине и аккуратности отличает людей, стремящихся работать в условиях крупных организационных иерархий. Органы власти, финансовый сектор и корпорации – это все в широком смысле бюрократические структуры. По-видимому, в них предпочитают работать люди, склонные к дисциплине, что соответствует анализу бюрократий Мертона (2003).

Для НКО и бюджетных учреждений фактор «добросовестности» отрицателен. Вероятно, люди более свободолюбивого склада могут предпочитать работу в этих организациях, которые, возможно, воспринимаются как менее жестко структурированные и регламентированные.

Интересен тот факт, что желающие работать в государственном секторе студенты не отличаются высокими значениями по шкале эмоциональной стабильности, но при этом результаты анализа панельных данных показывают, что лишь этот фактор отличает фактически работающих в публичном секторе спустя два года. То есть государственный сектор привлекает людей определенного склада: в случае органов управления – более добросовестных, экстравертивных и консервативных, а в случае бюджетных учреждений – более доброжелательных. Однако остаются работать в государственном секторе, по-видимому, те, кто эмоционально стабилен, т.е. устойчив к стрессу.

Относительно малого и среднего бизнеса и предпринимательства наши результаты согласуются с результатами исследователей (Caliendo et al., 2014), показавших на панельных данных из Германии, что решение стать индивидуальным предпринимателем связано с экстраверсией и открытостью опыту. В модели 19 обе эти черты значимы и имеют положительный знак.

Загадкой остаются выпускники, предпочитающие работу в крупных корпорациях. Помимо немного более высоких значений «добросовестности», обсужденных выше, для них не значимы другие объясняющие переменные (в модели 24, слабо значимы также лишь результаты ЕГЭ по русскому языку). По всей видимости, в отношении крупных корпораций нельзя говорить о ярко выраженных различиях предпочтений для людей разного склада.

Интересным результатом исследования является выявленная взаимосвязь между религиозностью и желанием работать в органах государственного управления.

Возможно, есть некий механизм, связывающий эти две характеристики. Не исключено, что религиозные студенты более склонны выбирать работу в строго иерархических организациях (хотя в таком случае мы ожидали бы также видеть связь с выбором крупных корпораций), или же существует определенная связь между религиозностью и восприятием государственной службы как желательного места работы. При этом такая связь характерна только для органов государственного управления, но не для бюджетных учреждений. Религиозность может быть связана также с чертами личности, причем она может как влиять на них, так и быть их следствием.

* * *

Из исследования можно сделать следующие выводы. Российский публичный сектор разнороден, работу в органах государственной власти и в бюджетных учреждениях выбирают люди разного личностного склада. Анализ карьерных предпочтений студентов и их личностных черт показывает, что в органы власти стремятся люди с высокими значениями по шкале «добросовестность», в то время как для желающих работать в бюджетных учреждениях эта связь обратная, а положительно значима для них шкала «доброжелательность».

Органы власти привлекают людей дисциплинированных, надежных и ответственных, а бюджетные учреждения – людей, склонных к эмпатии и сочувствию. Государственные служащие и бюджетники – это не только юридически разные категории работников; они отличаются и психологически. По крайней мере мы можем так говорить на основании анализа карьерных ориентаций.

Другим интересным выводом является различие между теми, кто хотел бы работать в публичном секторе, и теми, кто впоследствии остается работать в нем. Панельное исследование показывает, что закрепляются на работе в публичном секторе люди эмоционально стабильные, т.е. устойчивые к стрессу. По-видимому, это может говорить о значительных эмоциональных нагрузках в государственном секторе или же о том, что уже на стадии приема на работу отбираются именно эмоционально устойчивые кандидаты.

Если бы решающим было стремление работать в государственном секторе, то мы бы видели в панельных данных проявление у работающих тех же черт, которые отличали желавших работать. Поскольку это не так, значит, другие факторы перевешивают. Не те работают в государственном секторе, кто туда стремился, но те, кто прошел вступительный отбор и закрепился. С точки зрения черт личности это разные люди.

Интересным здесь является сравнение наших результатов с результатами, полученными в зарубежных исследованиях. Авторы (Carpenter et al., 2012) исследовали связь между стремлением работать в публичном секторе в США,

мотивацией к служению обществу (public service motivation) и одной из черт Большой пятерки – «доброжелательностью». Интересно, что для американских авторов изначально кандидатом на личностную черту, отличающую государственных служащих, стала доброжелательность. Результаты их исследования подтверждают, что доброжелательные студенты более склонны стремиться к работе в государственном секторе. При таком рассмотрении получается, что то, что американские исследователи определяют как «публичный сектор», в наших реалиях ближе к бюджетному сектору. По крайней мере с точки зрения восприятия будущими работниками.

Заключение

Три фактора из Большой пятерки личностных черт значимо связаны с предпочтением работы в публичном секторе: «экстраверсия», «добросовестность» и «доброжелательность». Значение этих факторов различается для органов государственного управления и бюджетных организаций. В органы государственного управления стремятся студенты с выраженной «добросовестностью», а в бюджетный сектор – с выраженной «доброжелательностью». В то же время анализ данных панельного исследования (опроса, проведенного через два года после выпуска) показал отсутствие статистически значимых различий по всем шкалам, кроме шкалы «эмоциональная стабильность». Таким образом, государственный сектор привлекает людей, у которых ярко выражены три указанные черты личности, а закрепляются на работе, по-видимому, люди, устойчивые к стрессу и эмоционально стабильные.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волосевич Д.Б. Кризисные явления на разных этапах карьеры государственных служащих. Автореф. дисс. – 2001.

2. Корнилова Т.В., Чумакова М.А. Апробация краткого опросника Большой пятерки (TIPI, КОБТ) // Психологические исследования: электронный научный журнал. – 2016. – Т. 9. № 46.

3. Мертон Р. Бюрократическая структура и индивидуальность. Классики теории государственного управления: Американская школа. – М.: Изд-во МГУ, 2003.

4. Первин Л., Джон О. Психология личности: Теория и исследования. – М.: Аспект Пресс, 2001.

5. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – М.: Питер, 2018.

6. Щебетенко С.А., Вайнштейн С.В. Большая Пятерка черт личности: эксплицитно-имплицитный подход // Психология и психотехника. – 2014. –№ 1. – С. 69–82.

7. Barrick M.R., Mount M.K., Judge T.A. Personality and Performance at the Beginning of the new Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? International Journal of Selection and Assessment. 2001. Vol. 9. N. 1–2. P. 9–30.

8. Caliendo M., Fossen F., Kritikos A.S. Personality Characteristics and the Decisions to Become and Stay Self-Employed. Small Business Economics. 2014. Vol. 42. N. 4. P. 787–814.

9. Carpenter J., Doverspike D., Miguel R.F. Public Service Motivation as a Predictor of Attraction to the Public Sector. Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 80. N. 2. P. 509–523.

10. Chetkovich C.A. Winning the Best and Brightest: Increasing the Attraction of Public Service: PricewaterhouseCoopers Endowment for the Business of Government. 2001.

11. Costa P.T., McCrae R.R. The NEO Personality Inventory: 3. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. 2010.

12. Costa P.T., McCrae R.R., Kay G.G. Persons, Places, and Personality – Career Assessment Using the Revised Neo Personality-Inventory. Journal of Career Assessment. 1995. Vol. 3. N. 2. P. 123–139.

13. Furnham A., Hyde G., Trickey G. Do Your Dark Side Traits Fit? Dysfunctional Personalities in Different Work Sectors. Applied Psychology. 2014. Vol. 63. N. 4. P. 589–606.

14. Gans-Morse J., Kalgin A.S., Klimenko A.V., Yakovlev A. Motivations for Public Service in Corrupt States: Evidence from Post-Soviet Russia. Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP 13/PSP/2017. 2017.

15. Gosling S.D., Rentfrow P.J., Swann Jr W.B. A Very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains. Journal of Research in Personality. 2003. Vol. 37. N. 6. P. 504–528.

16. Jaekel T., Borshchevskiy G. Occupational Intention of Public Administration Undergraduates. 2017.

17. John O.P., Srivastava S. The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In L. Pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of Personality: Theory and research. New York: Guilford Press. 1999. Vol. 2. P. 102–138.

18. Judge T.A., Higgins C.A., Thoresen C.J., Barrick M.R. The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span. Personnel Psychology. 1999. Vol. 52. N. 3. P. 621–652.

19. Larson L.M., Rottinghaus P.J., Borgen F.H. Meta-Analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. Journal of Vocational Behavior. 2002. Vol. 61. N. 2. P. 217–239.

20. McCrae R.R., Costa Jr P.T. The Stability of Personality: Observations and Evaluations. Current Directions in Psychological Science. 1994. Vol. 3. N. 6. P. 173–175.

21. McCrae R.R., Costa P.T. Personality Trait Structure as a Human Universal. American Psychologist. 1997. Vol. 52. N. 5. P. 509–516.

22. McCrae R.R., Costa P.T. Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective: Guilford Press. 2003.

23. Nezhina T.G., Barabashev A.G. Serving the Country or Serving Thyself: The Quest for Prosocial Motives of Russian MPA Students. Review of Public Personnel Administration, 0734371X16685601. 2017.

24. Rammstedt B., John O.P. Measuring Personality in One Minute or Less: A 10-Item Short Version of the Big Five Inventory in English and German. Journal of Research in Personality. 2007. Vol. 41. N. 1. P. 203–212.

25. Schmitt D.P., Allik J., McCrae R.R., Benet-Martínez V. The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations. Journal of Cross-Cultural Psychology. 2007. Vol. 38. N. 2. P. 173–212.

CAREER CHOICE BETWEEN THE PUBLIC AND THE PRIVATE SECTORS AMONG RUSSIAN STUDENTS: THE ROLE OF PERSONALITY TRAITS

Alexander Kalgin
PhD, Associate Professor, School of Public Administration,
Faculty of Social Sciences National Research University
Higher School of Economics, (HSE).
Address: HSE, 20 Myasnitskaya Str., 101000 Moscow, Russian Federation.
E-mail: akalgin@hse.ru

Olga Kalgina
Junior Researcher, Laboratory for Political Studies, Faculty of Social sciences
National Research University Higher School of Economics, (HSE).
Address: HSE, 20 Myasnitskaya Str., 101000 Moscow, Russian Federation.
E-mail: omiakinkova@hse.ru, ov.miakinkova@gmail.com

Abstract

The study estimates the role of personality traits in choosing between careers in the private and the public sectors among Russian students. We used the 10-item Big Five instrument (TIPI) on a sample of 804 students from a major Moscow-based University in conjunction with a questionnaire of career preferences. The results demonstrate that students aiming to work in the public sector differ from their peers who prefer a private sector in terms of personality traits. The results are particularly strong for students preferring a career in government: they score higher on extraversion,

conscientiousness and lower on openness to experience. Conscientiousness is by far the strongest predictor of government career preference. At the same time, panel data (N = 184) collected two years after graduation show that those who actually stayed in the public sector score higher only on emotional stability scale. Thus, the public sector seems to attract individuals with one set of personality traits but holds those with a different one. Implications of this finding are discussed and a more active use of longitudinal designs is advocated.

Keywords: Big Five; personality traits; civil service; career choice; students.

Citation: Kalgin, A.S. & Kalgina, O.V. (2018). Kar'ernyj vybor mezhdu gosudarstvennym i chastnym sektorom sredi studentov: rol' chert lichnosti [Career Choice between the Public and the Private Sectors among Russian Students: The Role of Personality Traits]. *Public Administration Issues*, no 4, pp. 145–171 (in Russian).

REFERENCES

1. Barrick, M.R., Mount, M.K., & Judge, T.A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment,* vol. 9, no 1–2, pp. 9–30.

2. Caliendo, M., Fossen, F. & Kritikos, A. S. (2014). Personality Characteristics and the Decisions to Become and Stay Self-Employed. *Small Business Economics,* vol. 42, no 4, pp. 787–814.

3. Carpenter, J., Doverspike, D. & Miguel, R.F. (2012). Public Service Motivation as a Predictor of Attraction to the Public Sector. *Journal of Vocational Behavior,* vol. 80, no 2, pp. 509–523.

4. Chetkovich, C.A. (2001). *Winning the best and brightest: Increasing the attraction of public service*: PricewaterhouseCoopers Endowment for the Business of Government.

5. Costa, P.T., & McCrae, R.R. (2010). The NEO Personality Inventory: 3. *Odessa, FL: Psychological assessment resources*.

6. Costa, P.T., McCrae, R.R. & Kay, G.G. (1995). Persons, Places, and Personality – Career Assessment Using the Revised Neo Personality-Inventory. *Journal of Career Assessment,* vol. *3*, no 2, pp. 123–139.

7. Furnham, A., Hyde, G. & Trickey, G. (2014). Do Your Dark Side Traits Fit? Dysfunctional Personalities in Different Work Sectors. *Applied Psychology,* vol. 63, no 4, pp. 589–606.

8. Gans-Morse, J., Kalgin, A.S., Klimenko, A.V. & Yakovlev, A. (2017). Motivations for Public Service in Corrupt States: Evidence from Post-Soviet Russia. Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP 13/PSP/2017.

9. Gosling, S.D., Rentfrow, P.J. & Swann Jr, W.B. (2003). A Very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains. *Journal of Research in Personality,* vol. 37, no 6, pp. 504–528.

10. Hjelle, L.A. & Ziegler, D. J. (1992). *Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications*: McGraw-Hill Book Company.

11. Jaekel, T. & Borshchevskiy, G. (2017). *Occupational Intention of Public Administration Undergraduates. Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP 07/PSP/2017*.

12. John, O.P. & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In: L. Pervin & O.P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (Vol. 2, pp. 102–138). New York: Guilford Press.

13. Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. & Barrick, M.R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success across the Life Span. *Personnel Psychology,* vol. *52*, no 3, pp. 621–652.

14. Kornilova, T.V. & Chumakova, M.A. (2016). Aprobatsiya kratkogo oprosnika Bol'shoi pyaterki (TIPI, KOBT) [Validating the Short Version of Big Five Instrument (TIPI, KOBT)]. *Psikhologicheskie issledovaniya: elektronnyi nauchnyi zhurnal,* vol. 9, no 46, pp. 5–5.

15. Larson, L.M., Rottinghaus, P.J. & Borgen, F.H. (2002). Meta-Analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior,* vol. 61, no 2, pp. 217–239.

16. McCrae, R.R. & Costa Jr, P.T. (1994). The Stability of Personality: Observations and Evaluations. *Current Directions in Psychological Science,* vol. 3, no 6, pp. 173–175.

17. McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist,* vol. 52, no 5, pp. 509–516.

18. McCrae, R.R. & Costa, P.T. (2003). *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspectiv.* Guilford Press.

19. Merton, R.K. (1940). Bureaucratic Structure and Personality. *Social Forces,* vol. 18, no 4, pp. 560–568.

20. Nezhina, T.G. & Barabashev, A.G. (2017). Serving the Country or Serving Thyself: The Quest for Prosocial Motives of Russian MPA Students. *Review of Public Personnel Administration*, pp. 0734371X16685601.

21. Pervin, L.A. & John, O.P. (1999). *Handbook of personality: Theory and Research*: Elsevier.

22. Rammstedt, B. & John, O.P. (2007). Measuring Personality in one Minute or Less: A 10-Item Short Version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality,* vol. 41, no 1, pp. 203–212.

23. Schmitt, D.P., Allik, J., McCrae, R.R. & Benet-Martínez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description across 56 Nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology,* vol. 38, no 2, pp. 173–212.

24. Shchebetenko, S.A. & Vainshtein, S.V. (2014). Bol'shaya Pyaterka chert lichnosti: eksplitsitno-implitsitnyi podkhod [Big Five Model of Personality Traits: An Explicit-Implicit Approach]. *Psikhologiya i psikhotekhnika*, no 1, pp. 69–82.

25. Volosevich, D.B. (2001). Krizisnye yavleniya na raznykh etapakh kar'ery gosudarstvennykh sluzhashchikh [Crisis Conditions at Various Stages of Civil Servant's Career]. *Avtoreferat.*