

УДК 331.101.3

О. Я. Емельянова

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный педагогический университет»,
Воронеж, e-mail: olga-emel@rambler.ru

И. В. Шершень

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ», Воронежский филиал, Воронеж, e-mail: inga_shershen@mail.ru

М. А. Кравец

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Воронеж,
e-mail: share_kra@mail.ru

ДИАГНОСТИКА ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В КОНТЕКСТЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Ключевые слова: управление профессиональной адаптацией, профессиональное развитие государственных гражданских служащих, мотивация госслужащих, ценностные ориентации.

Формирование ценностей выступает неотъемлемым атрибутом организационной культуры, задающим вектор социально-психологической адаптации новых сотрудников, поддерживающим профессиональный интерес к работе у опытных госслужащих. Диагностическое изучение ценностных ориентаций госслужащих позволит выявить возможные ключевые проблемы в мотивационной сфере, затрудняющие процесс их профессиональной адаптации или отрицательно сказывающиеся на эффективности трудовой деятельности. Проведенное исследование определило важное направление в работе кадровой службы государственных учреждений: разработку и проведение комплекса мероприятий, направленных на формирование социально активной позиции у сотрудников. Ожидания и ценностные ориентиры в профессиональной сфере у респондентов не ограничиваются материальным вознаграждением, а также карьерным ростом и достижением статуса в обществе. Благоприятным фактором для процесса адаптации молодых специалистов представляется восприятие госслужащими ценности профессионального интереса к исследованию нового, проектной и творческой деятельности.

О. Ya. Emelyanova

Voronezh State Pedagogical University, Voronezh, e-mail: olga-emel@rambler.ru

I. V. Shershen

Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President
of the Russian Federation, Voronezh, e-mail: inga_shershen@mail.ru

M. A. Kravetz

Voronezh State University, Voronezh, e-mail: share_kra@mail.ru

DIAGNOSTICS OF VALUE ORIENTATIONS IN THE CONTEXT OF STUDY OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF PUBLIC CIVIL EMPLOYEES

Keywords: management of professional adaptation, professional development of civil servants, motivation of civil servants, value orientations.

The formation of values is an integral attribute of organizational culture, setting the vector of social and psychological adaptation of new employees, maintaining a professional interest in work among experienced civil servants. A diagnostic study of the value orientations of civil servants will reveal possible key problems in the motivational sphere that complicate the process of their professional adaptation or adversely affect the efficiency of work. The study identified an important direction in the work of the personnel service of state institutions: the development and implementation of a set of measures aimed at forming a socially active position among employees. The respondents' expectations and values in the professional sphere are not limited to material remuneration, as well as career growth and achievement of status in society. A favorable factor for the adaptation process of young specialists is the perception by civil servants of the value of professional interest in researching new, project and creative activities.

Введение

Профессиональная деятельность государственных гражданских служащих подвержена пристальному вниманию именно в отношении сформированных ценностных ориентаций и трудовой мотивации. К соискателям должности современного «чиновника» предъявляются достаточно жесткие требования в мировой практике: госслужащий должен обладать высоким уровнем профессиональной компетентности, демонстрировать эффективность в решении деловых задач, при этом сознавая приоритетность общественных целей над личными и, тем самым, оправдывая ожидания налогоплательщиков.

Именно ценностные ориентации становятся своеобразным «камнем преткновения», создавая прецеденты для дискуссий и конфликтов интересов в обсуждении проблемы мотивации государственных гражданских служащих и проблемы «справедливости» в организации трудовой деятельности государственного аппарата. Если в сфере бизнеса достижение и использование личных конкурентных преимуществ, агрессивное завоевание новых позиций и отстаивание собственных интересов воспринимается естественным и даже желательным для достижения делового успеха, то в сфере государственной гражданской службы интересы общества обладают высшим приоритетом. Поскольку не все госслужащие психологически готовы ставить общественные ценности выше личных и действуют с позиций максимизации личной выгоды от результатов профессиональной деятельности, то разрабатываются и реализуются антикоррупционные механизмы для выявления практик злоупотребления преимуществами социального положения и возможностями, предоставляемыми работой в аппарате государственной гражданской службы. Значительное внимание также уделяется достижению относительно высокого уровня оплаты труда госслужащих с целью избегания соблазна взяточничества. Однако исследования Пряжникова Н.С., Бекмурзиевой Х.М. [2, 5] демонстрируют, что государственные гражданские служащие выражают недовольство подходами к организации оплаты труда и уровнем оплаты своего труда. Существующие схемы не демонстрируют выраженной эффективности, что обусловлено рядом причин. Во-первых, премии и стимулирующие надбавки носят постоянный характер и зачастую не зависят от результатов

труда госслужащего, таким образом, взаимосвязь прилагаемых трудовых усилий и материального вознаграждения весьма слабо выражена. Во-вторых, можно наблюдать значительную дифференциацию в доходах госслужащих (в несколько раз) различных уровней, что сложно объяснить с точки зрения объема ответственности, масштаба выполняемых задач и т. п. Вызывают раздражение у коллег несправедливые, с их точки зрения, единовременные выплаты отдельным чиновникам (пенсионные «золотые парашюты» и т. п.). В-третьих, госслужащие, занимающие невысокие позиции и соответствующие доходы, отмечают, что их заработная плата не индексируется на инфляционную ставку, а это значимо для их бюджета. Очевидно, что система материального стимулирования требует коррекции за счет ориентира на результативность труда и достижения большей прозрачности механизмов выплат. Но доминантной ценностью для организационной культуры государственной гражданской службы должна являться не максимизация личного капитала, а активная гражданская позиция. Формирование ценностей выступает неотъемлемым атрибутом организационной культуры, задающим вектор социально-психологической адаптации новых сотрудников, поддерживающим профессиональный интерес к работе у опытных госслужащих. Диагностическое изучение ценностных ориентаций госслужащих позволит выявить возможные ключевые проблемы в мотивационной сфере, затрудняющие процесс их профессиональной адаптации или отрицательно сказывающиеся на эффективности трудовой деятельности.

Диагностика ценностных ориентаций государственных гражданских служащих

Вопрос предпочтения профессионального самоопределения в пользу государственной гражданской службы исследуется достаточно подробно как зарубежными, так и отечественными учеными.

Согласно официальным данным опроса государственных служащих США большинство респондентов ценят работу за возможности профессионального роста и продвижения по службе, за уровень заработной платы и возможности развития индивидуальных способностей. 55% госслужащих привлекает в госслужбе креативная составляющая. 43% отметили справедливое распределение нагрузки (рис. 1).

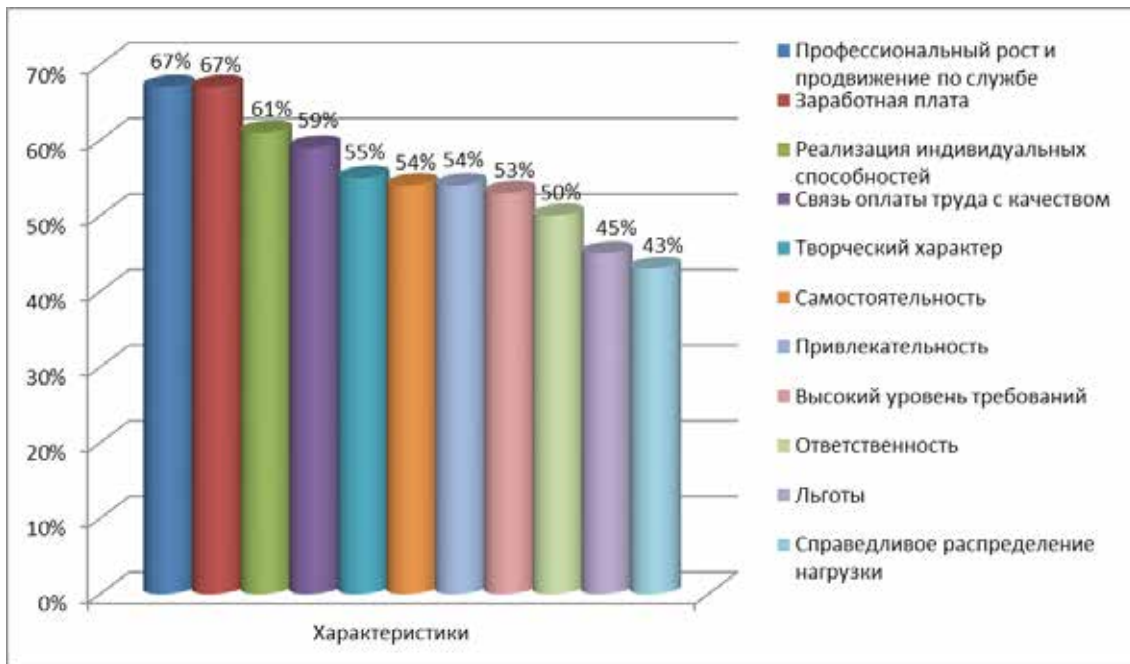


Рис. 1. Результаты опроса госслужащих США «За что Вы цените свою работу?»

Ю.В. Синягиным был проведен опрос руководителей государственной гражданской службы России на предмет предпочтительного выбора данной сферы профессиональной деятельности. Чуть менее половины – 43% опрошенных в возрасте от 27 до 62 лет назвали приоритетной ценностью профессии «стабильность, защищенность от разных реформ». Возможности самореализации отметили 49% респондентов, продвижение по службе – 44%. Вероятно, актуализация потребностей в социально-экономической безопасности и обеспечении финансовой защищенности обусловлена периодами дестабилизации обстановки в стране [6].

В рамках анализа ценностных ориентаций госслужащих в контексте исследования профессиональной адаптации была проведена диагностика выборки 54 человека, проходивших обучение в магистратуре или на курсах повышения квалификации в Воронежском филиале Российской академии народного хозяйства и государственной гражданской службы при Президенте Российской Федерации, работающих в сфере госслужбы на начальном этапе своей карьеры в качестве госслужащего. Средний возраст опрошенных 27 лет. Диагностический инструментарий включал стандартизованные методики: «Методику ценностных ориентаций» М. Рокича [1], ориентационную анкету

«Определение направленности личности» Б. Басса [1], авторский опросник.

У всех респондентов сформированы структурированные системы ценностей, причем в ценностной иерархии преобладают терминальные ценности: активная деятельная жизнь, материально обеспеченная жизнь, общественное признание, развитие, счастливая семейная жизнь. Из инструментальных ценностей приоритетными оказались образованность, рационализм, самоконтроль, твердая воля.

При определении направленности личности 78% опрошенных госслужащих были диагностированы в категории «направленность на дело», т.е. они ориентированы на деловое сотрудничество, готовы выполнять работу максимально эффективно и отстаивать свою позицию в интересах дела. 21% респондентов можно отнести к категории «направленность на общение», поскольку они ориентированы на коммуникации и социальное одобрение, испытывают потребность в выстраивании эмоционально окрашенных отношений с коллегами. 11% госслужащих продемонстрировали «направленность на себя», т.е. ориентацию на прямое вознаграждение безотносительно результативности работы, склонность к соперничеству, достижению статуса в учреждении и обретению властных полномочий.

Более половины респондентов – 52% (28 человек) занимают активную жизненную позицию, 33% (18 человек) – умеренную, 9% (5 человек) пока не определились со смыслом жизни, а 4% (2 человека) склонны к пассивному восприятию жизненного сценария, делегируя ответственность за происходящее в их судьбе на внешние обстоятельства, других людей и иные внешние факторы (рис. 2).

Профиль ценностных ориентаций госслужащих выглядит следующим образом (рис. 3).

Доминирующими ценностями являются семья, друзья и любовь, им уступают позиции карьера и деньги. Наименее ценными

в предложенном списке оказались развлечения и положение в обществе.

С целью диагностики текущей активности участия госслужащих в социально значимых мероприятиях им было предложено самостоятельно написать, в каких благотворительных акциях и мероприятиях они участвуют. У большинства респондентов можно отметить дефицит подобных занятий в своем расписании. Некоторые ответили «субботники», акция «Белый цветок», 34% затруднились с ответом (кроме представителей департамента культуры, которые выступают инициаторами и организаторами подобных мероприятий).



Рис. 2. Восприятие своей жизненной позиции государственными гражданскими служащими

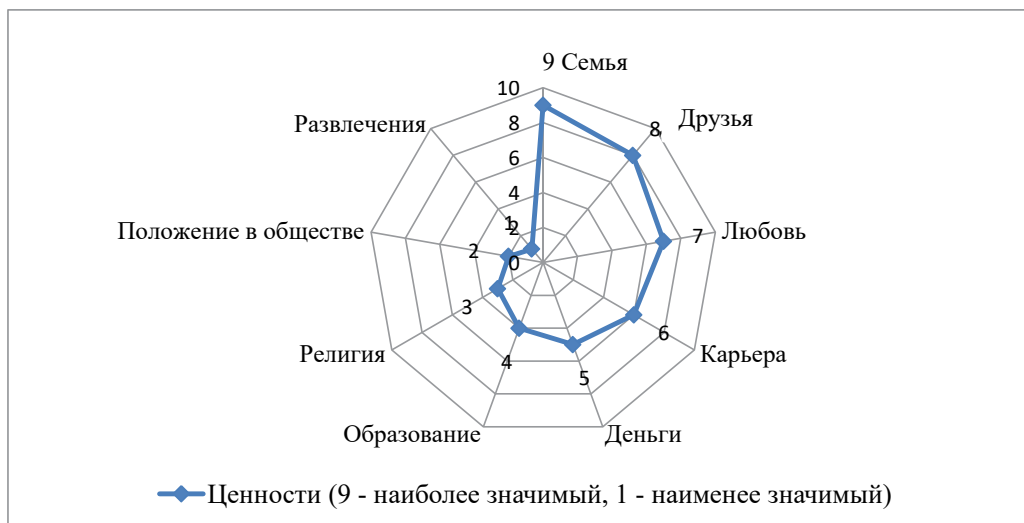


Рис. 3. Профиль ценностных ориентаций государственных гражданских служащих

По собственной инициативе занимают активную социальную позицию только 31% госслужащих (17 человек) (рис. 4). Следует отметить, что при опросе внимание было акцентировано именно на ответе о занимаемой активной позиции, не принимая в расчет спонтанные порывы благотворительности под влиянием религиозного праздничного настроения и т.п.

Из числа 17 социально активных госслужащих некоторые задействованы сразу в ряде направлений благотворительной деятельности, например, в экологическом проекте и помощи приюту бездомных животных, или помогают воскресной школе,

где обучаются их дети, и посещают центр реабилитации инвалидов. Остальные 69% безучастных к благотворительности заставляют задуматься о необходимости коррекции механизма формирования ценностно-смысловой сферы организационной культуры госучреждений, декларирующей служение обществу как ведущую профессиональную цель.

Ожидания и ценностные ориентиры в профессиональной сфере у респондентов ограничиваются не только материальным вознаграждением, а также карьерным ростом и достижением статуса в обществе (рис. 5).



Рис. 4. Уровень социально-значимой активности государственных гражданских служащих

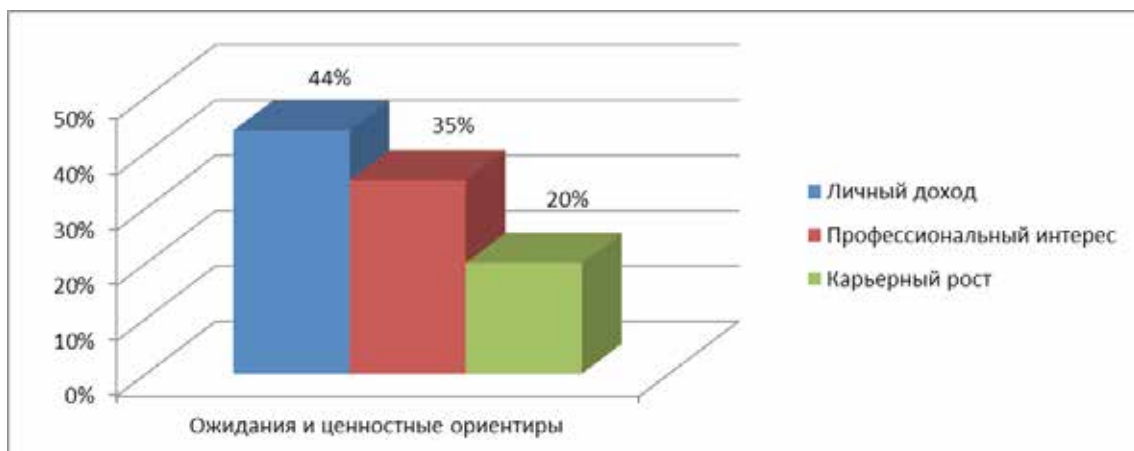


Рис. 5. Ожидания и ценностные ориентиры в профессиональной сфере

Профессиональный интерес к исследованию нового, проектной и творческой деятельности выразили 35% госслужащих (19 человек). Денежный фактор как наиболее значимый в настоящее время назвали 44% (24 человека), карьерными устремлениями озабочены 20% (11 человек). Вопрос был задан в свободной форме, и никто из респондентов не упомянул о ценностях стабильности и надежности работы. Стоит отметить, что практика пожизненного найма чиновников характерна для ряда зарубежных стран, в отечественных условиях гарантии сохранения рабочего места достаточно относительны.

Общий уровень ответственности респондентов высокий у 63% (34 человека), а у 31% (17 человек) – очень высокий.

Интересно, что отвечая «Да» на вопрос «Достаточным ли багажом знаний и умений Вы обладаете для выполнения своих должностных обязанностей в наилучшем виде?», 88% опрошенных при этом отметили, что обучаются в РАНХиГС с целью необходимости повышения своего профессионального уровня. Видимо, профессиональные амбиции респондентов более выражены, чем это отражается статистически.

Понятия справедливости и «достойной» заработной платы опрошенные интерпретируют индивидуально, но закономерности выявлены: каждый госслужащий считает, что его труд оценивается несправедливо (причины указаны различные), и в качестве желаемого размера оплаты труда указывает сумму примерно вдвое большую, чем сегодняшний ежемесячный доход.

Заключение

Проведенное исследование позволило выявить важное направление в работе кадровой службы государственных учреждений: разработку и проведение комплекса мероприятий, направленных на формирование социально активной позиции у сотрудников. Опрошенные молодые люди (средний возраст 27 лет) в будущем, возможно, составят элиту аппарата государственной службы. Вследствие этого, еще на этапе адаптации к профессиональной деятельности они должны сформировать профессиональную идентичность, основанную на гуманистических стандартах этики государственной службы. Требования к поддержанию высокого уровня организационной культуры государственных учреждений предполагают наличие аргументированной гражданской позиции госслужащих как членов общества, участие в социальной жизни, в частности, оказание поддержки наиболее уязвимым группам населения, участие в борьбе за сохранение природных ресурсов и иную заботу об окружающем мире.

Трудовая мотивация государственных служащих обусловлена частичным удовлетворением потребностей, связанных с содержанием задач, общественной полезностью, статусными потребностями, восприятием работы как источника средств к существованию. Благоприятным фактором для процесса адаптации молодых специалистов представляется восприятие госслужащими ценности профессионального интереса к исследованию нового, проектной и творческой деятельности.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта РФФИ № 20-010-00237.

Библиографический список

1. Ахмеджанов Э.Р. Психологические тесты. М.: «Лист», 1996. 320 с.
2. Бекмурзиева Х.М. Мотивация деятельности государственных гражданских служащих как средство повышения эффективности государственной гражданской службы // Управление. 2018. № 4(22). С. 4-9.
3. Емельянова О.Я., Шершень И.В. Психолого-педагогическое сопровождение процесса формирования профессиональной идентичности молодых специалистов // Психология образования: матер. X всерос. науч.-практ. конф. М., 2014. С. 115-117.
4. Отчет по результатам обследования государственных гражданских и муниципальных служащих Обследование оплаты труда в регионах и опрос государственных гражданских служащих // Фонд Институт экономики города, Институт сравнительных исследований трудовых отношений. Режим доступа: <http://www.urbanecomomics.ru/node/8675> (дата обращения: 04.12.2020).

5. Пряжников Н.С., Полевая М.В., Алмазова О.В., Камнева Е.В. Проблема критериев справедливой дифференциации доходов по разным должностям в системе мотивации и стимулирования труда госслужащих // Экономика. Налоги. Право. 2017. № 5. С. 68-75.

6. Сиягин Ю.В. Мотивация и демотивация в государственной службе: результаты опроса руководителей // Современное общество и власть. Режим доступа: <http://gmanagement.ru/index.php/ru/archiv/2-2017r/566-sinyagin-122017> (дата обращения: 02.12.2020).

7. Шершень И.В., Емельянова О.Я., Самсонов В.С. Проблема профессионального становления и адаптации выпускников вузов и молодых специалистов // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 6. Режим доступа: <http://www.scienceeducation.ru/ru/article/view?id=23140> (дата обращения: 02.12.2020).

8. DeMarzo P.M., Fishman M.J., Hagerty K.M. Self'Regulation and Government Oversight // Review of Economic Studies. 2015. №72. P. 687.

9. Emel'yanova O.Ya., Samsonov V.S., Shershen' I.V. Analysis of the professional adaptation of employees employed under the conditions of a distanced workforce // Journal of critical reviews. 2019. № 6(3). P. 38-42.