

## ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНЫХ УСТАНОВОК ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ НА ТИП ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

© 2007 г.

*С.В. Дергачев*

Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации

[dergachev\\_sv@mail.ru](mailto:dergachev_sv@mail.ru)

*Поступила в редакцию 12.03.2007*

Эффективное управление профессиональным развитием современного госслужащего затруднено без учета характера его отношения к сфере профессиональной служебной деятельности. Проявить и впоследствии учесть указанный фактор можно через определение базовых социальных установок личности. В частности, установок на тип профессионального развития в административной среде. В статье исследуется возможность определения преобладающего типа профессионального развития гражданских служащих для последующего моделирования схемы управления профессионально-квалификационным развитием персонала.

Понятие профессионализма как социологической характеристики качества профессиональной деятельности с необходимостью включает в себя целеполагание и мотивацию. Спаянность цели и мотива формирует установку, понимаемую как готовность, предрасположенность субъекта к определенной активности в определенной ситуации. В этом и заключается смысл понятия социальной установки, в отличие от понятия установки как психофизиологического феномена [1]. При этом социальная установка определяется как «...форма сознательной организации сущностных сил человека на основе оценочного отражения действительности, необходимая для перехода от идеальной деятельности сознания к непосредственно практической деятельности» [1, с. 32]. На основании результатов ценностного отражения действительности формируются соответствующие смысло-жизненные цели человека в определенной сфере деятельности, базовые социальные установки личности, которые во многом объясняют направленность личности на определенную сферу деятельности, тип и качество отношения к этой сфере. Целеполагание на этом уровне представляет собой «некий “жизненный план”, важнейшим элементом которого выступают отдельные жизненные цели, связанные с главными социальными сферами деятельности человека – в области труда, познания, семейной и общественной жизни» [2, с. 94].

Несмотря на то что детерминированность личности внешними условиями

осуществляется только посредством ее субъективности, наличие норм ограничивает эту субъективность объективными рамками должного и ценностного. Именно это объективное ограничение позволяет изучать и типологизировать поведение людей как в сфере профессиональной деятельности, так и в сфере смысло-жизненного целеполагания, связанного с профессией. В этом случае цель понимается как должное, ценностное, что может получить индивид через профессиональную деятельность, а мотивы инструментализируются как осознание факторов, влияющих или способных влиять на трудовую активность.

Человек, выбирая профессию (сферу деятельности, вид службы), соотносит свои целе-мотивационные ожидания с теми факторами конкретной профессиональной деятельности, которые могут удовлетворить эти ожидания, потребности. Однако, попадая в нормативную среду деятельности организации (коллектива), индивид может либо распродметить заданный нормативный способ деятельности, превратив его во внутренний, индивидуальный смысл, либо, в силу каких-то обстоятельств, эта нормативность останется внешней стороной его профессиональной деятельности. В первом случае происходит субъективное проникновение в профессию, овладение ею, сопровождаемое трансформацией личностных мотивов непосредственно в трудовые, проявляющейся в конкретных ситуациях профессиональной деятельности. При этом меняется сама система профессиональных мотивов.

В противном случае – лишенная внутренней мотивации деятельность становится лишь инструментом достижения иных, по отношению к профессиональной деятельности, целей. Это – путь, ведущий к механическому исполнению обязанностей и в целом – к отчуждению труда, поскольку «...мотивационные системы формируются как комплекс различных мотивов, определяющих, в свою очередь, стандарт поведения» [1, с. 33–34].

Аналогично и смысло-жизненные цели служащего, связанные с его профессиональной деятельностью, должны быть поняты организацией и учтены ею, а индивид, в свою очередь, должен воспринять цели деятельности организации, подразделения и понимать в указанном контексте цель своей собственной деятельности. Этот процесс «нахождения и совмещения смысла личной жизни, смысла службы и смысла социальных процессов» является важнейшим условием успешной карьеры на государственной службе [3, с. 25]. Указанные поиск и «совмещение смыслов», на наш взгляд, – один из важнейших факторов успешной профессиональной деятельности и возможный критерий оценки профессионализма современного публичного служащего.

Известно, что профессионализм представляет собой обобщенную характеристику качества профессиональной деятельности, требующей для своего осуществления как специальной подготовки и профессионального опыта, так и соответствующих организационно-управленческих условий. Теоретическое осмысление проблемы профессионализма и его интерпретация как социального явления требуют создания системы понятий, определяющих указанное явление. В ходе эмпирической интерпретации понятий, входящих в определение профессионализма, учеными Волго-Вятской академии государственной службы были выделены индикаторы, относящиеся к смысло-жизненным целям индивида и мотивам его профессиональной деятельности. В итоге был сформирован набор из 22 индикаторов, комплексно описывающих сферу профессионально-жизненного целеполагания, трудовой мотивации и трудовых достижений служащих [1].

На основе выявленных индикаторов, Т.Г. Калачевой была предложена методика

определения профессиональных установок индивида, получившая название тест Work. Разумеется, отработанный в методике набор индикаторов не отражает всю сложность вовлеченности личности в профессиональную деятельность и глубину соответствующих личностных переживаний. В этом смысле указанная методика – инструмент социологической диагностики, методика индивидуальной типологизации и в этом своем качестве может быть использована для диагностики профессиональной направленности индивида в системе государственной гражданской службы (подробнее см. [1]).

Известно, что существуют два основных направления установок на профессиональное развитие государственных служащих: на должностное (карьерное) развитие и на профессионально-квалификационное [3]. Кроме того, существует еще и установка на характер служебной деятельности: творческий или исполнительский. В зависимости от степени выраженности они, сочетаясь, дают различные типы установок на профессиональную деятельность и профессиональное развитие.

Типологическая функция теста заключается в его возможности оперативно классифицировать персонал в плоскости ориентаций на тип профессионального развития и характер служебной деятельности. Индивидуально-диагностическая функция заключается в возможности определения индивидуальной принадлежности государственного служащего к определенному типу профессиональных установок (направленности) профессионального развития.

Согласно Т.Г. Калачевой, типологические характеристики ориентаций госслужащих на тип профессионального развития классифицируются следующим образом.

**А. Администраторы-творцы.** Это ярко выраженный тип карьерных установок в сочетании с выраженной ориентацией на творчество, профессиональную активность и профессиональное лидерство. По сути, это – тип администратора – предпринимателя, открытого новациям и риску.

**В. Администраторы-исполнители.** Эта категория характеризуется установками на тип административного, карьерного развития и предпочтением комфортных условий труда по отношению к профессиональной активности, творчеству и

личностному лидерству в коллективе. В оптимальном случае – это руководители исполнительского типа, потребность в которых очевидна. Однако в своем крайнем развитии они могут трансформироваться в администраторов- карьеристов.

**С. Специалисты-исполнители.** Это ярко выраженный тип специалистов. Здесь высокий уровень ориентации на профессиональную самореализацию как специалиста сочетается со стремлением к исполнительским функциям, с установками на комфортность условий профессиональной

Данные получены в ходе социологического исследования, проведенного в марте 2006 года в органах исполнительной власти Республики Марий Эл (выборка составила 80 человек и репрезентативна по должностной структуре государственных органов). Анализ полученных результатов позволил сделать некоторые обобщения относительно смысловых приоритетов гражданских служащих республики. Оказалось, что для государственных служащих республики приоритетное значение имеют

Установка на профессионально-должностное развитие

Исполнительство	<b>II</b>  <b>B</b> Администраторы-исполнители, 11,6 %	<b>I</b>  <b>A</b> Администраторы-творцы, 15,2 %	Творчество
	<b>III</b>  <b>C</b> Специалисты-исполнители, 20,4 %	<b>IV</b>  <b>D</b> Специалисты-творцы, 52,8 %	

Установка на профессионально-квалификационное развитие

**Рис. 1. Типологическое пространство диагностики профессиональных установок**

деятельности. Этот тип тяготеет к исполнительству более, чем к творчеству.

**D. Специалисты-творцы.** Этот тип профессиональных установок характеризуется высоким уровнем направленности на профессиональное развитие специалиста и высоким уровнем направленности на творческий характер служебной деятельности, на ее внутреннюю мотивацию, установкой на профессиональную активность, лидерство.

На рисунке 1 приведена двухмерная модель профессиональных установок в пространстве рассмотренных факторов. Четыре квадранта модели представляют собою пространства с различными типологическими установками на характер профессиональной деятельности, на тип профессионального развития.

нематериальные ценности: получение удовлетворенности от выполняемых служебных заданий, реализация и совершенствование своего профессионального опыта, хорошие отношения в коллективе и с непосредственным начальством. Желание занять высокую должность и сделать карьеру является самым непопулярным ответом у опрошенных гражданских служащих (32,5%). Таким образом, можно предположить, что на сегодняшний день государственные гражданские служащие Республики Марий Эл в большей степени проявляют заинтересованность именно в профессионально-квалификационном развитии. Большинство из них стремятся быть профессионалами своего дела, а не занимать руководящие посты, что, на наш взгляд, сегодня имеет понятную социологическую

интерпретацию. Движение «вверх» достаточно затруднено и по времени, и по процедуре карьерного продвижения, высокая должность также подразумевает и большой объем служебной компетенции, включая высокий уровень должностной ответственности. В силу этого госслужащие предпочитают развиваться профессионально, расширяя границы своей профессиональной компетентности, становясь более профессиональными в различных служебных вопросах, чаще всего отвечая только за себя. В данном контексте интересно, что сегодня во многих странах обнаружена подобная тенденция. Так, до середины 1980-х годов выпускники бизнес-школ США и Европы, получившие степень MBA (Master of Business Administration), стремились лишь к высокому статусу, власти и высоким доходам. Позже для них стало характерным желание найти в своей работе чувство удовлетворения и возможность самовыражения. Их стали интересовать возможности профессионального роста, а не работа в конкретных фирмах. Снижение мотивации к должностному росту во многих странах, в том числе и в России, в настоящее время выражается в стремлении управленцев к уходу от ответственности за других [4, с. 51].

Вышеизложенные суждения подтвердились также и результатами, полученными в ходе диагностики профессиональных установок государственных гражданских служащих Республики Марий Эл.

Согласно распределению ответов респондентов относительно ориентации на тип профессионального развития, более двух третей (73,2%) опрошенных госслужащих оказались ориентированы на профессионально-квалификационный тип профессионального развития, соответственно 26,8% – на профессионально-должностное развитие исполнительского или творческого типа.

Среди опрошенных гражданских служащих лица, замещающие должности категории «руководители», составили 28,7%, категории «специалисты» – 71,3%. Обнаружилось, что лишь 5% от общего числа опрошенных руководителей ориентированы в своей профессиональной деятельности на должностную карьеру, а остальные 95% – на профессионально-квалификационное развитие. Теоретически представлялось, что именно люди, занимающие руководящие

посты, должны были бы стремиться к более высокой должности, однако полученные данные свидетельствуют об определенной удовлетворенности госслужащих-руководителей своим должностным статусом, а также о наличии потребности в дополнительных профессиональных знаниях. Поэтому обучающим организациям республики следует обратить внимание на необходимость разработки тематических учебных модулей по проблемным аспектам профессиональной деятельности служащих, рассчитанных именно на эту ориентацию слушателей. Подобным образом складывается ситуация и с госслужащими-специалистами: 70% ориентированы на профессионально-квалификационное развитие и лишь 30% – на профессионально-должностное. Последний показатель выше, если сравнивать ту же позицию с руководителями, что и понятно, т.к. целевые установки специалистов, подкрепленные профессиональными амбициями (в плане карьерного продвижения), должны быть выражены сильнее, чем у руководителей.

Снижение мотивации должностного роста, характерное не только для нашего региона, объясняется следующими причинами.

1. Переориентация людей от стремления к власти, богатству, контролю над другими к поиску автономности, творчества и ответственности только за себя.

2. Неудовлетворенность руководителей своим положением, при котором вознаграждение не компенсирует напряженности труда, энергетических затрат.

3. Третью причину снижения мотивации должностного роста в ряде стран, например А. Хант, видит в существующей практике подготовки управленцев, которая построена на постоянном сопоставлении в процессе обучения возможностей потенциального менеджера с абстрактной «идеальной моделью» руководителя. По мнению А. Ханта, это приводит к понижению самооценки, ослаблению независимости менеджеров. К тому же обнаруживается противоречие между представлениями об управленческой деятельности, формирующимися на основе изучения научной литературы, и практикой управления. Теоретики предлагают сложнейшие модели, а на практике менеджеры сталкиваются с необходимостью оперативного управления, трудно поддающегося моделированию [4, с. 61].

4. Человеку свойственно стремиться увидеть результаты своей профессиональной деятельности через оценку референтных лиц (по результатам проведенного исследования – 78%). Поэтому причинами снижения мотивации к должностному росту может стать либо отрицательная обратная связь в социальной системе «гражданский служащий – гражданское общество», либо вообще отсутствие ее как таковой. Так, по результатам линейного распределения показателей, полученного в результате вторичного анализа данных социологического исследования, проведенного в Республике Марий Эл в 2004 году [5], большинство госслужащих республики узнают об оценке своей профессиональной служебной деятельности от непосредственного руководителя (68,3%). Важным социологическим показателем является также оценка достижений самого государственного органа, в котором проходит профессиональная деятельность служащего и с которым он себя напрямую идентифицирует. Здесь ситуация складывается следующим образом: подавляющее большинство (71,5%) получают подобную информацию от непосредственного руководителя; 55,3% – от вышестоящего руководства и 48% – из отзывов коллег. Лишь 35,8% госслужащих узнают о такой оценке от клиентов и 30,9% – из средств массовой информации. Приведенные данные свидетельствуют о «непрозрачности» государственной службы и фактическом отсутствии механизмов обратной связи, что, в свою очередь, может рассматриваться как фактор снижения мотивации управленцев в профессионально-должностном развитии. Отсюда, по нашему мнению, причины управленческого кризиса, выражающегося в нехватке высокопрофессиональных кадров для замещения руководящих должностей, о

чем неоднократно говорил президент Российской Федерации.

Интересными, с данной точки зрения, представляются результаты проведенного в апреле 2006 года профессионального интервью в органах исполнительной власти республики. Полученные данные свидетельствуют о том, что лишь совсем незначительная часть госслужащих (примерно 5%), завершивших обучение в системе дополнительного профессионального образования, продвинулись вверх по карьерной лестнице. Это позволяет сделать следующие выводы:

**DIAGNOSTICS AND TAKING INTO ACCOUNT STATE AND CIVIL OFFICE WORKERS' AIMS AT THE TYPE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE COURSE OF THE STATE SERVICE REFORMING IN THE REPUBLIC OF MARI EL**

*S.V. Dergachev*

Effective management of a modern state office worker's professional development is difficult without taking into account his/her attitude to the field of professional activity. Revealing and then taking into account mentioned above factor can be possible through defining a person's basic social aims, in particular, aims at the type of professional development in the administrative field. The possibility of defining the prevalent type of civil office worker's professional development for further simulation of the scheme of personnel professional development management is researched in the article.

– во-первых, не реализуется в достаточной степени принцип взаимосвязи профессионально-квалификационного и профессионально-должностного развития, т.е. на сегодняшний день получение дополнительного профессионального образования не является решающим фактором на государственной гражданской службе республики;

– во-вторых, результаты соцопросов свидетельствуют о невысокой роли самой системы дополнительного профессионального образования в регионе, которая теоретически должна являться механизмом профессионального развития госслужащих, т.е. быть встроеной в систему профессионального развития кадров государственного управления;

– в-третьих, налицо разрыв между обучающей и обучающейся организациями, наличие определенного несоответствия спроса и предложения на вид, форму и содержание дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих.

Как представляется, выявленные социальные аспекты должны учитываться при управлении процессами административных преобразований и корректировке основных направлений реформирования государственной службы, а также при создании региональных моделей профессионального развития кадров гражданской службы субъектов Российской Федерации.

*Список литературы*

1. Дергачев С.В. Некоторые социологические основания реформы государственной службы в Республике Марий Эл / Вестник Марий Эл, 2004, № 3(17), С. 21–32.
2. Калачева Т.Г. Факторные модели в социологической диагностике: Учебное пособие. – Нижний Новгород: Изд-во ВВАГС, 1999. С. 31–34.
3. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. – СПб.: Питер, 2003. 352 с.
4. Служебная карьера / Гусева А.С., Иглин В.А., Лытов Б.В. и др.; Под общ. ред. Е.В. Охотского. – М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1998. 302 с.
5. Ядов В.А. Диспозиционная концепция личности // Социальная психология: История. Теория. Эмпирические исследования. Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Ленинград, Изд-во ЛГУ, 1979. С. 94.