ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СИСТЕМЕ РЕГУЛЯЦИИ ПОВЕДЕНИЯ

УДК 316.34

Б. Ю. БЕРЗИН

Основными регуляторами социального поведения государственных служащих, по мнению ряда исследователей, являются:

1) сложившаяся иерархическая структура взаимоотношений между индивидами внутри аппарата органа государственной власти и работников аппарата с представителями населения и организаций – так называемый организационный регулятор;

2) собственно поведенческий регулятор – как типичный способ поведения, определяемый системой потребностей, мотивов, ценностей и норм, обычаев и традиций поведения;

3) этический регулятор – система норм и ценностей, задающая моральную значимость потребностям и мотивам поведения индивида и определяющая общественно приемлемый способ действий (Н. Л. Захаров, 2002).

В каждом из указанных видов регуляторов поведения индивида присутствует ценность как «сбалансированный механизм согласования индивидуальной инициативы и социальных условий их реализации, общечеловеческой перспективы и личностной формы ее освоения, социокультурных образцов и ориентации на них сменяющих друг друга во времени поколений» [1].

Изучение природы ценностей в отечественной науке связаны с именами Л. С. Выготского, А. Г. Здравомыслова, В. А. Ядова и др.

Новые подходы к истокам формирования ценностных ориентаций заложены в работах А. Г. Асмолова, Д. А. Леонтьева, М. С. Яницкого.

Д. А. Леонтьев [2] в своих публикациях выделяет три формы существования ценностей:

1) общественные идеалы – выработанные общественным сознанием и присутствующие в нем обобщенные представления о совершенстве в различных сферах общественной жизни;

2) предметное воплощение этих идеалов в деяниях или произведениях конкретных людей;

3) мотивационные структуры личности («модели должного»), побуждающие ее к предметному воплощению в своем поведении и деятельности общественных ценностных идеалов.

Эти формы, по мнению Д. А. Леонтьева, переходят одна в другую – общественные идеалы побуждают активность личности, и та воплощает их в конкретные дела и поступки. Именно они выступают ориентирами человеческой деятельности.

Под ценностными ориентациями Д. А. Леонтьев понимает осознанные представления субъекта о собственных ценностях. Помимо ценностных ориентаций, в сознании человека могут присутствовать и другие ценностные представления, например, ценностные стереотипы и ценностные идеалы, ценностные перспективы и ретроспективы, представления о системах ценностей других людей.

В сознании чиновников как определенной группы общества присутствуют все указанные формы. Некоторые формы из-за особенностей профессиональной жизни получают максимальное развитие, другие отходят на второй план.

В целях изучения представлений чиновника о ценностях-целях и ценностях-средствах автором в 2011 г. в Институте дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих Уральской академии государственной службы был проведен опрос 75 федеральных государственных служащих (работников территориальных органов исполнительной власти). Представленность мужчин и женщин практически соответствует соотношению полов в генеральной совокупности.

Исследование проводилось с использованием методики М. Рокича, созданной в 70-е годы прошлого века в США. М. Рокич выделяет такие признаки ценностей [3]:

- Истоки ценностей находятся в обществе, культуре, личности.
- Влияние ценностей фиксируется во всех социальных явлениях.
- В общем и целом число ценностей сравнительно невелико.
- Все люди обладают одними и теми же ценностями, хоть и в неодинаковой степени.
- Ценности образуют системы.

М. Рокич различает два класса ценностей:

- терминальные – убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;
- инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности

является предпочтительным в любой ситуации.

Такой подход позволяет выделить ценности-цели и ценности-средства. В предъявляемых респонденту двух списках содержалось по 18 наименований ценностей, которые необходимо было проранжировать.

Вначале опрашиваемый выбирает по порядку значимости для него терминальные ценности как принципов, которыми он руководствуется в своей жизни, затем инструментальные ценности в качестве характеристик, которые важны в повседневной деятельности.

В исследовании представлены усредненные ранги ценностей, полученные в процессе обработки данных.

Структура ценностных предпочтений – жизненных целей

Таблица № 1

Терминальные ценности	Ранги			
	Госслужащие, руководители	Госслужащие, специалисты	Студенты	Предприниматели
1	2	3	4	5
Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)	10	4	9	1
Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)	4	9	10	13
Здоровье (физическое и психическое)	3	1	1	4
Интересная работа	6	2	5	11
Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)	17	15	16	18
Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	16	3	2	16
Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)	11	7	6	2
Наличие хороших и верных друзей	5	8	3	10
Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)	2	14	14	9
Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)	18	11	12	17
Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)	7	10	13	5
Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)	13	12	11	7
Развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)	15	18	17	14
Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)	9	13	8	3
Счастливая семейная жизнь	1	6	7	12
Счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)	14	16	18	15
Творчество (возможность творческой деятельности)	12	17	15	8
Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)	8	5	4	6

В таблице 1 для сравнения приведены данные различных исследований с применением методики М. Рокича, где:

Группа 1 – государственные служащие республики Башкортостан – руководители среднего и низшего звена, 98 чел., в том числе 63 мужчины и 35 женщин (Н.И. Петрова, 2011) [4].

Группа 2 – федеральные государственные служащие территориальных органов исполнительной власти (специалисты), Свердловская область – 75 чел., в том числе 57 женщин и 18 мужчин.

Группа 3 – студенты естественно-научных и гуманитарных факультетов Кемеровского университета 1–5 курсов (М.С. Яницкий, 2000) [5] – 425 чел.

Группа 4 – предприниматели, Республика Башкортостан – 92 чел, в том числе 59 мужчин и 33 женщины (Н.И. Петрова, 2011).

Сопоставление результатов исследований выявило сходство ценностных ориентаций, весьма значимое между государственными служащими – специалистами с одной стороны и студентами – с другой. Близки ценностные представления между федеральными и региональными государственными служащими. Незначимо сходство ценностных ориентаций предпринимателей с другими группами респондентов.

Если попытаться на основании методики, предложенной Д. А. Леонтьевым [6], сгруппировать средние ранги ценностных представлений госслужащих, то получается следующее.

1. Конкретные жизненные ценности (здоровье, работа, друзья, счастливая семейная жизнь) существенно доминируют над абстрактными ценностями (познание, развитие, свобода, творчество).

2. Средний ранг ценностей личной жизни (здоровье, любовь, наличие друзей, развлечения, уверенность в себе и материально обеспеченная жизнь) превышает средний ранг ценностей профессиональной самореализации (интересная работа, продуктивная жизнь, творчество, активная деятельная жизнь).

3. Индивидуальные ценности (здоровье, творчество, свобода, активная деятельная жизнь, развлечения, уверенность в себе и материально обеспеченная жизнь) госслужащих являются более предпочтительными, чем ценности межличностного общения (наличие друзей, счастливая семейная жизнь, счастье других людей, общественное признание).

4. Активные ценности (свобода, активная деятельная жизнь, продуктивная жизнь, интересная работа) по выбранным рангам выше, чем пассивные (красота природы и искусства, уверенность в себе, познание, жизненная мудрость).

Исследование зафиксировало определенные различия в ценностных представлениях между мужчинами и женщинами (хотя коэффициент корреляции рангов Спирмена, показывающий тесноту связи, достаточно высок – при α=0,01 он составил 0,834. Для сравнения: в исследованиях Д. А. Леонтьева он равен 0,784).

Женщины-госслужащие больше ценят полноту и эмоциональную насыщенность жизни, интересную работу, мужчины – максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей, а также постоянное физическое и духовное совершенствование.

Исследование, проведенное в Екатеринбурге, выявило также определенные совпадения в ценностных предпочтениях рядовых госслужащих с руководителями государственных служб Республики Башкортостан. (Коэффициент ранговой корреляции Спирмена 0,47, значим при α =0,05).

Важное место в структуре ценных предпочтений занимают инструментальные ценности. Именно средства достижения цели во много определяют нравственный облик чиновника, его готовность к социальным, а подчас и к антисоциальным действиям.

Сравнительный анализ показывает, что ранги инструментальных ценностей в выборках по Свердловской и Кемеровской областях распределены примерно одинаково (коэффициент корреляции рангов Спирмена 0,83 $p > p_{\alpha}$=0,01).

Структура ценностей – средств достижения цели

Таблица № 2

Терминальные ценности	Ранги			
	Госслуж.-спец. Свердловской обл	Студенты Кемеровской обл.	Госслуж.-рук. Башкирии	Предприни-мате-ли Башкирии
1	2	3	4	5
Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах	7	8	3	12
Воспитанность (хорошие манеры)	2	1	6	10
Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	17	17	17	6
Жизнерадостность (чувство юмора)	5	4	15	14
Исполнительность (дисциплинированность)	11	15	2	15
Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	10	3	9	13
Непримиримость к недостаткам в себе и других	18	18	16	11
Образованность (широта знаний, высокая общая культура)	3	2	14	8
Ответственность (чувство долга, умение держать своё слово)	1	5	1	7
Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	13	16	13	5
Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	6	7	4,5	4
Смелость в отстаивании своего мнения, взглядов	15	13	11	2

Структура ценностей – средств достижения цели

Таблица № 2 (продолжение)

Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	14	10	4,5	3
Терпимость к взглядам и мнениям других (умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	8	9	18	17
Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	12	11	8	18
Честность (правдивость, искренность)	4	6	18	16
Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	9	14	10	1
Чуткость (заботливость)	16	12	12	9

Исследование, проведенное среди руководителей государственных органов Республики Башкортостан показало, что структура инструментальных ценностей несколько отлична от других регионов (коэффициент корреляции рангов Спирмена – 0,44, что ниже достоверного значения).

Однако налицо совпадения значимых для государственных служащих средств достижения цели. И в Башкирии, и в Свердловской области чиновники на 1-е место поставили ответственность (чувство долга, умение держать слово).

Инструментальные ценности, так же как и терминальные, могут быть разделены на 4 группы (Д. А. Леонтьев):

1. В первую группу входят этические ценности, ценности межличностного общения и профессиональной самореализации. В Свердловской и Кемеровской выборках наивысший ранг среди них получили ценности межличностного общения (воспитанность, жизнерадостность, чуткость), в Башкирской – ценности профессиональной самореализации (ответственность, эффективность в делах, твердая воля и исполнительность).

Руководители органов государственной власти республики особо выделили такие ценности, как ответственность и исполнительность.

2. Вторая группа инструментальных ценностей – индивидуалистические, конформистские и альтруистические ценности. Госслужащие из Свердловской выборки на первое место поставили конформистские ценности (исполнительность, самоконтроль, ответственность), на второе – альтруистические (терпимость, чуткость, широту взглядов). Руководители из Башкирии и жители Кемеровской области соответственно – конформистские и индивидуалистические.

3. Из ценностей самоутверждения и ценностей принятия других обе группы госслужащих выбрали ценности принятия других (терпимость, чуткость и широту взглядов). Такой же выбор у респондентов из Кемерова.

4. При выборе ценностей непосредственного эмоционального мироощущения и интеллектуальных ценностей (образованность, рационализм и самоконтроль) госслужащие предпочли последние. Опрошенные из Кемеровской области выбрали ценности непосредственного эмоционального мироощущения (жизнерадостность, честность и чуткость).

Исследование показало, какое место в жизни государственных служащих занимают ценности профессиональной самореализации и активной жизни. Тем не менее, очевиден тот факт, что конкретные жизненные ценности, ценности личной жизни, индивидуальные ценности доминируют в сознании чиновников.

1. Плотников В. И. Ценность. // Современный философский словарь. М., 2004. С. 789.
2. Леонтьев Д. А. Жизненный мир человека и проблема потребностей // Психол.журн., 1992. Т. 13. № 2. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопр.филос. 1996. № 4.
3. Rokeach M. The nature of human ales. NY. : Free Press, 1973.
4. Петрова Н. И. Ценностно-смысловая сфера личности руководителей государственной службы и предпринимателей. Психологический журнал. Том 32. № 1. – 2011.
5. Яницкий М. С. Ценностные ориентации личности как динамичная система. Кемерово, 2000.
6. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций. М., 1992.