

МОТИВАЦИОННО-ПОТРЕБНОСТНАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ КАК ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПРОВЕДЕНИЯ РЕФОРМЫ ГОССЛУЖБЫ КАЗАХСТАНА

Г.В. Грызунова (Барнаул)

Аннотация. В работе содержится анализ теоретико-методологических оснований исследования мотивации личности и обосновывается концепция таких исследований в системе государственной службы Казахстана в период ее реформирования. Интерпретируются результаты собственного изучения иерархии мотивов и ценностей личности госслужащих.

Ключевые слова: концепция, мотивация, государственная служба Казахстана, иерархия мотив личности.

Проблема модернизации государственного управления, профессионального развития государственных служащих, роста эффективности их труда стала одной из центральных проблем для большинства современных государств. Успешность реформирования госслужбы определяется, с одной стороны, соблюдением ряда основополагающих принципов, таких как преемственность, то есть сохранение лучших традиций государственного управления; мобильность, то есть адекватное реагирование на существующие и предстоящие общественные запросы; устойчивость как критерий стабильности в противовес необоснованным трансформациям системы госслужбы. С другой стороны, специфика проблемного поля профессиональной деятельности госслужащего, существенно влияющая на эффективность работы органов госуправления, определяется системой ценностей личности госслужащего, что отражает содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к миру, к самому себе, другим людям, в том числе и к своей профессиональной деятельности.

Философско-методологическим базисом деятельностных концепций человека в психологии, по нашему мнению, является широко известный тезис К. Маркса о социальной природе человека, где сущность личности – совокупность его общественных отношений. Этот тезис до сих пор является не только основополагающим принципом для деятельностных психологических концепций (как субъектно-деятельностная концепция С.Л. Рубинштейна, так и культурно-историческая концепция А.Н. Леонтьева), но и по сей день остается сутью диалектико-материалистической методологии. Отсюда следует, что общественные отношения составляют саму структуру личности, образуют ее мотивационное ядро. Причем исследователи, изучающие мотивацию и психологические механизмы ее формирования, утверждают, что влияние общих социальных закономерностей на поведение человека и его мотивацию происходит не непосредственно, а через социальные подструктуры, каковыми являются классы, разнообразные общественные группы, институты. Каждая из этих подструктур по отношению к личности выступает как социальная среда [1, с. 11]. В этом смысле государственная служба как социальный институт имеет два вида отношений, влияющих на мотивацию государственных служащих. С одной стороны, это отношения между государственным служащим и государством, основанные на принципах рацио-

нальной бюрократии М. Вебера: иерархическая организация структуры госслужбы, четкое распределение полномочий и функций между элементами структуры и исполнителями; неукоснительное следование формальным правилам и инструкциям, полная обезличенность должностей и т.д. С другой стороны, это отношения между государственным служащим, использующим государственную должность, и обществом, конкретными гражданами. Следовательно, государственная служба, как и любой вид профессиональной деятельности, ориентирована на реализацию идей, удовлетворяющих потребностям общественной и личной динамики. Как известно, смыслообразующими мотивациями любой деятельности, в том числе и профессиональной деятельности госслужащего, являются следующие их группы:

- социальные мотивы;
- материальные мотивы;
- собственно профессиональные мотивы;
- мотивы безусловной самозащиты и самосохранения;
- созидания, саморазвития.

С целью изучения представленности данных групп смыслообразующих мотивов в профессиональной деятельности госслужащего в условиях реформирования системы госслужбы было проведено исследование, в основу которого были положены анкетный опрос и тест М. Рокича.

Проведенный анализ показал, что наиболее значимыми для госслужащих являются мотивы социально-нормативного характера, такие как:

- ответственность перед собой и людьми (90%);
- значимость выполняемой работы (81,4%);
- чувство долга (все, что я делаю, делаю хорошо – 82%);
- доверие, оказываемое мне как работнику (76,6%);
- сложившаяся привычка работать, т.е. вникать в проблемы, находить нужные решения (94,3%);
- самостоятельные решения сложных вопросов, что свидетельствует о наличии ориентации на социальное одобрение.

В то же время можно отметить определенное противоречие в оценке социального статуса госслужащего. С одной стороны, имеет место низкая общественная оценка деятельности госслужащих, с другой стороны – значимость для госслужащих престижности государственной службы. 46,7% участников опроса подчеркнули приори-

тетность престижности госслужбы как значимого для них мотива, 27,1% опрошенных указали на наличие у себя такого мотива. При этом госслужащие отмечают отсутствие уверенности и стабильности своего положения (50,7%), низкий уровень заработной платы (77,6%), наличие низкой общественной оценки деятельности госслужащего (66,2%). Собственно-профессиональные мотивы госслужащих выражаются в удовлетворенности результатами своей профессиональной деятельностью, в степени одобрения и доверия со стороны руководства, наличия желания проявлять самостоятельность в решении проблем. При этом большинство госслужащих ориентировано на получение зримого конечного результата в своей профессиональной деятельности, однако зачастую они такого результата не получают.

Группа мотивов, направленных на саморазвитие и самореализацию, находит свое выражение в стремлении к профессиональному мастерству, карьерному продвижению. Для госслужащих характерна достаточно высокая оценка своей профессиональной компетентности, при этом прослеживается стремление к личностному развитию и самосовершенствованию (63,3% респондентов выделили данный мотив как личностно значимый). Однако лишь 47% участников опроса ориентированы на карьеру, что объясняется наличием определенных барьеров в карьерном продвижении в условиях существующего в Казахстане конкурсного отбора. Специфика мотивационно-потребностной сферы госслужащих проявляется в их ценностях, которые выступают как образования мотивационно-потребностной сферы, регулирующие их социальное поведение.

В ходе исследования иерархии ценностей государственных служащих обнаружилась некоторая тенденция, заключающаяся в определенном единогласии респондентов при распределении первых мест среди ценностей (как терминальных, так и инструментальных) и разбросанность мнений при определении других мест, начиная с последних. На фоне других выделяются две ценности, которые абсолютное большинство (89,5%) респондентов поставили на первое место, среди терминальных ценностей – это «здоровье», среди инструментальных – «независимость» (90%), которую поставили на второе место, что говорит о высокой значимости этих ценностей.

Исследование показало, что высший доминирующий уровень ценностей целей государственных служащих составили: здоровье, счастливая семейная жизнь, интересная работа, хорошие верные друзья, материальная обеспеченность. Этот блок ценностей соответствует потребности в безопасности, выделяемой А. Маслоу как одной из жизнеобеспечивающих потребностей человека.

Необходимо отметить, что данная потребность у госслужащих, принимающих участие в исследовании, является и наиболее фрустрированной, так как некоторые из них отказывались указывать в опросном листе должностной статус, ссылаясь на то, что по этому критерию можно «вычислить» автора анкеты.

Средний предпочитаемый уровень терминальных ценностей занимают развитие, жизненная мудрость, любовь, познание, свобода и уверенность в себе. Их можно объединить по внутриличностной направленности, они связаны с духовным и интеллектуальным развитием, а точнее, с саморазвитием личности («развитие», «познание») и результатами этого процесса, то есть показателями успешности в нем («жизненная мудрость», «общественное признание», «уверенность в себе»). Любовь также относится к духовной жизни человека.

На низшем уровне иерархии ценностей оказались такие ценности, как творчество, продуктивная жизнь, активная деятельность, развлечения, счастье других, уверенность в себе.

Это значит, что ценности, связанные с реализацией своего потенциала и возможностей, предоставляемых жизнью («продуктивная жизнь», «творчество», «активная деятельная жизнь»), то есть направленные на внешний мир, связанные с воздействием на него («счастье других» – с целью изменений), являются индифферентными, невостребованными.

Высший доминирующий уровень и актуальную позицию среди ценностей – средств – занимают: независимость, ответственность, честность, аккуратность, чистоплотность, жизнерадостность, о которых можно сказать, что они характеризуют «идеальную личность», присущую обществу, то есть не только социально одобряемые, но и самые социально желательные качества отдельно взятого человека. Другими словами, «воспитанность» является характеристикой так называемого «приличного человека». То, что абсолютное большинство выделило их как приоритетные, говорит о доминировании социально-нормативных ценностей над другими.

Это свидетельствует об общественной направленности доминирующих ценностей – качеств, их соответствии некоему должному в нашем обществе положению, социальной желательности. Интересно, что этот портрет дополняет такое качество, как независимость, достаточно новое на наш взгляд. В этом списке она стоит на первом месте по количеству выборов, на втором – по определению (90% респондентов определили ее на второе место). Объясняется это, на наш взгляд, определенным ажиотажем вокруг самого понятия «независимость», присутствующим в последнее время в нашем обществе.

Средний предпочитаемый уровень инструментальных ценностей составили: смелость в принятии решений, самоконтроль, твердая воля, терпимость, широта взглядов, чуткость. Эти ценности также являются социально-нормативными.

В структуре иерархии инструментальных ценностей интересен факт отодвигания на последнее место таких ценностей, как «высокие запросы», «рационализм», «эффективность в делах», то есть качества, отвечающие за карьерный рост, продвижение по служебной лестнице, повышение профессионализма.

Следует заметить, что в среднем реализованность инструментальных ценностей выше, чем реализованность терминальных. При этом лишь реализованность таких инструментальных ценностей, как «аккуратность, чистоплотность» и «воспитанность», соответствует присвоенному им статусу доминирующих ценностей; отсюда следует, что они есть, они действительно действующие ценности; такие ценности, как «независимость», «честность», «ответственность» и «жизнерадостность» являются больше абстрактными идеалами, к которым опрашиваемые считают должным стремиться, но не руководствуются ими в реальной жизни.

Несоответствие реализованности таких ценностей, как «здоровье», «счастье», «семейная жизнь», «интересная работа», «материальная обеспеченность», «хорошие верные друзья» (с пометкой «высшие»), объясняется, на наш взгляд, особенностью нашего менталитета, заключающейся в мнении, что абсолютного счастья быть не может, а также традицией не говорить о том, что ты счастлив или успешен как по наличию друзей, так и в семейной жизни, а жаловаться как на здоровье, так и на отсутствие денег (которых, как известно, всегда не хватает). Кроме того, нестабильность в карьере, неуверенность в завтрашнем дне, невысокий уровень заработной платы, характеризующие состояние современного общества, влияют на степень неудовлетворенности госслужащих, на актуализацию потребности в безопасности.

Исходя из вышеизложенного, следует, что ранжирование терминальных и инструментальных ценностей значимо связано с социально-экономическим статусом. Вышеперечисленные особенности ценностной сферы отражены в менталитете госслужащих и характеризуются противоречивостью, сочетанием установок как на духовные, так и на материальные ценности.

В ходе нашего исследования было выявлено, что ценности творчества и альтруизма менее всего востребованы, что в какой-то степени свидетельствует о приоритете должностных ценностей (зачастую декларируемых) над общечеловеческими, которые даже не декларируются. Все это свидетельствует, на наш взгляд, о наличии ориентации на внешнюю мотивацию.

Параметрами, определяющими внешнюю мотивацию, являются заработная плата, стремление избежать критики со стороны начальства или получить поощрение, ориентация на престиж и уважение со стороны других, стремление к продвижению по службе.

Мотивация трудовой деятельности положительно коррелирует с такими терминальными ценностями, как материально обеспеченная жизнь, интересная работа, отрицательно – с терминальными ценностями (творчество, активная деятельность) и с инструментальными ценностями (рационализм, карьерный рост). Вместе с тем для реализации целей госслужащие выделяют такие ценности: терпимость, широта взглядов, твердая воля и самоконтроль.

Следовательно, при повышении уровня и условий для реализации таких ценностей, как материально обеспеченная жизнь, карьера, независимость, будет расти стремление госслужащих к продвижению по работе и ориентация на престиж и уважение со стороны окружающих.

Вместе с тем многие ценности имеют не реальный, а программный характер. Отсюда следует, что вопрос о превращении госслужбы в публичную, клиентцентрированную службу пока остается чисто теоретическим, декларированным. Изменение приоритетов ценностей у госслужащих будет зависеть как от изменений условий самой социальной среды, так и от актуального развития личности самого чиновника.

Литература

1. Леонтьев В.Г. Мотивация и психологические механизмы её формирования. Новосибирск, 2002.

MOTIVATION-REQUIREMENT SPHERE OF A PERSONALITY AS A SUBJECT OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL STUDY IN CONDITIONS OF REFORMS IN STATE SERVICE IN KAZAKHSTAN

G.V. Gryzunova (Barnaul)

Summary. Analysis of theoretical-methodological bases of research on personal motivation is given in the article and a concept of such research in the system of State Service in Kazakhstan at the period of it's reforming is based. Results of own research on the hierarchy of motives and values of State officer's personality are interpreted.

Key words: concept, motivation, Kazakhstan State Service, personal motive hierarchy.