Каширина Лариса Васильевна – д-р психол. наук, профессор, директор Информационно-аналитического центра проблем управления, ГОУ ВПО «Дальневосточная академия государственной службы» (г. Хабаровск). Тел.: (4212) 32 67 54

Ценностно-мотивационная структура личности государственного служащего – основа его эффективной деятельности

Ключевые слова: Ценностно-мотивационная структура личности, трудовая мотивация, мотивация достижения, жизненные сферы, потребность к саморазвитию, сфера профессиональной жизни

Представлены результаты исследования особенностей ценностно-мотивационной структуры личности 97 государственных служащих по методике И.Г.Сенина «Отец» (терминальные ценности); показано, что доминирующими являются собственный престиж, материальное благосостояние, мотивация саморазвития, стремление к достижению конкретных и ощутимых результатов; низкая мотивация достижения отмечена у 30% опрошенных и только 64% опрошенных служащих считают значимыми для себя проблемы жизни общества. У 98% опрошенных отмечается достаточно гармоничная ценностно-мотивационная структура личности. Полученные данные представляют интерес для кадровых служб при отборе и оценке кадрового потенциала госслужащих.

Выявление ценностных ориентаций и мотивов государственных служащих объективно опосредовано совокупностью требований и противоречий в самой системе управления социально-экономическими процессами в России. Приведение в соответствие должного и существующего в ценностно-мотивационнной сфере руководителей и служащих в сфере государственного управления возможно лишь на основе научного социально-психологического анализа особенностей и закономерностей формирования и развития этой сферы.

Анализ научной литературы показывает, что динамика мотивационной сферы личности, происходящая под влиянием профессиональной деятельности, связана с переоценкой прежних ценностей, изменением отношения к себе, к окружающим и к миру (А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, В.К. Вилюнас, А.Н. Леонтьев, Х. Хекхаузен, В. Франкл).

С.Л. Рубинштейн в структуру мотивационной сферы включал личностные потребности во взаимосвязи с общественными потребностями, удовлетворение которых приводит к появлению оценивающего и самооценивающего компонентов личности. Если исходить из концепции А. Маслоу, то структуру мотивационной сферы он рассматривал с позиции удовлетворенности своих потребностей, выстраивая их в определенной последовательности: от естественных до возвышенных, духовных.

Ценностно-мотивационная сфера личности в исследованиях отечественных психологов В.Г. Асеева, А.И. Анцыферовой, Ю.М. Орлова и

др. рассматривается: с позиции удовлетворения потребности человека в деятельности, жизненных целей и психологических регуляций, внутренней активной самостоятельности, активно-действенного отношения к действительности, процесса опосредования и опознания активности субъекта, взвешивания интеллектуального опыта человека.

Несмотря на многообразие характеристик ценностно-мотивационной сферы в различных концепциях, слабо изучены иерархические связи между структурными компонентами мотивационной сферы, изменения ценностно-мотивационного профиля личности, вызванные сменой ведущей деятельности. Поэтому исследование особенностей мотивационной сферы личности, ее динамики во взаимосвязи с профессиональной деятельностью (в особенности деятельности в системе управления) представляют на сегодняшний день достаточно важное и актуальное направление. При этом, значительная часть исследований посвящена мотивационной сфере личности в рамках профессиональной пригодности и готовности к будущей правоохранительной или военной деятельности (Б.А. Агеев, В.М. Анисимов, Г.А. Волковицкий, В.И. Ковалев, и др.). В исследованиях корпоративной культуры управления отмечена эффективность сильного ценностно-мотивационного потенциала (по сравнению со стимулированием) в рамках организационной культуры.

Ценностно-мотивационная сфера личности была и остается предметом пристального внимания философов (Аристотель, Н.А. Бердяев, Р. Декарт, И. Кант, М. Монтель, Платон, Г. Рикерт и др.), эмпирических психологов (К. Бюллер, З. Фрейд, К. Левин и др.) истории отечественной психологии (П.К. Анохин, П.П. Блонский, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, К.Н. Корнилов, А.А. Ухтомский и др.).

В этих работах утверждается, что деятельность каждого человека всегда побуждается определенными ценностями и мотивами. Мотивация к деятельности и активности работника напрямую влияет на качество выполняемой им работы. Мотивация – это совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности. Она включает в себя как побуждение извне (например, стимулы, определенные руководством), так и побуждение изнутри (самопобуждение). Стимулирование реализуется через создание условий, изменяющих трудовую ситуацию, чтобы у работника возникало желание и стремление к эффективной деятельности. Но для успешного стимулирования рабочего процесса необходимо знать и внутренние мотивы, то есть те, которые вырабатывает сам работник.

Несмотря на то, что от мотивов поведения людей, занимающих ключевые позиции в управленческих государственных структурах, зависят многие факторы общественной и экономической жизни страны и регионов, проблема мотивации труда государственных служащих слабо изучена, особенно в России. Отмечено, что неразвитая система мотивации чиновников есть питательная среда для коррупции в госучреждениях.

По этим причинам в 2009 – 2010 гг. Информационно-аналитическим центром проблем управления Дальневосточной академии государственной

службы (в рамках Проекта по формированию кадрового резерва Хабаровского края) было проведено исследование, направленное на выявление способностей кадрового резерва. (Н.М. Байков, Л.В. Каширина, Л.К. Золотарева, Ю.В. Березутский, М.А. Сидорова, Н.А. Митякина, М.Ю. Ставицкий и др.). Исследование ценностно-мотивационной структуры личности государственных служащих, претендующих на повышение по службе, проводилось, наряду с системой методов технологии «Центр Оценки», с использованием методики терминальных ценностей «Отец» И.Г. Сенина. Методика позволяет оценить как общую выраженность каждой из восьми терминальных ценностей, так и их представленность в различных сферах жизни человека: профессиональной, семейной, общественной; обучении и образовании; увлечениях. Тестирование по этой методике прошли 97 человек, из которых 46 мужчин и 51 женщина (тестирование с использованием метода «Отец» и обработку первичной информации проводил М.Ю. Ставицкий).

В результате обработки и интерпретации полученных данных по шкалам терминальных ценностей было установлено, что 26,8% опрошенных считают «собственный престиж» важной частью своей жизни. Это отражает стремление человека к признанию, уважению, одобрению со стороны других, как правило, наиболее значимых лиц, к чьему мнению он прислушивается в наибольшей степени, и на чье мнение он ориентируется, в первую очередь, в своих суждениях, поступках и взглядах. Такие люди часто бывают сильно заинтересованы в желании знать мнение окружающих о себе, так как нуждаются в социальном одобрении своего поведения. Низкая выраженность этой мотивации наблюдается у 29,9% из числа опрошенных служащих. Для 42,2% этот показатель оказался средневыраженным.

Показатель значимости высокого уровня материального положения у 34-х человек (35,1%) оказался выше нормы, что отражает сильное стремление человека к возможно более высокому уровню «материального благосостояния». Такие люди часто бывают убеждены в том, что материальный достаток является главным условием жизненного благополучия. Высокий уровень «материального благосостояния» для таких людей часто оказывается основанием для развития чувства собственной значимости и повышенной самооценки. Еще для 4,1% опрошенных служащих этот показатель не имеет определяющего значения.

У 22,7% опрошенных уровень значимости «креативности» в их жизни оказался высоким, напротив, 17,5% от общего числа испытуемых не считают этот показатель важным для себя. Высокая мотивированность по этому показателю отражает стремление человека к реализации своих творческих возможностей, внесению различных изменений во все сферы своей жизни. Эти люди во всем стремятся избегать стереотипов и разнообразить свою жизнь.

Высокая мотивированность в достижении активных социальных контактов была определена у 16,5% респондентов, что говорит об их стремлении к установлению благоприятных взаимоотношений с другими

людьми. Для таких людей, как правило, очень значимы все аспекты человеческих взаимоотношений, они часто бывают убеждены в том, что самое ценное в жизни – это возможность общаться и взаимодействовать с другими людьми. Однако почти для третьей части служащих (28,9%) мотивация по этому показателю оказалась маловыраженной.

По нашим данным, только 43,3% опрошенных оказались высоко мотивированными на «саморазвитие» (рис. 1), а 4,1% по этому показателю имеют низкий уровень выраженности.

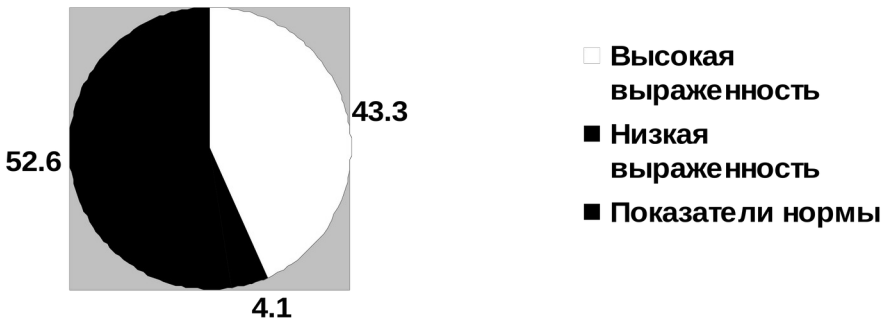


Рис. 1. Мотивация в развитии себя (в % от общего числа опрошенных)

Высокая мотивация по данному показателю отражает заинтересованность человека в объективной информации об особенностях своего характера, способностях, других характеристиках своей личности. Эти люди, как правило, стремятся к самосовершенствованию, считая при этом, что потенциальные возможности человека почти неограниченны и что, в первую очередь, в жизни необходимо добиваться наиболее полной их реализации.

Важно отметить, что социальный запрос на высокий профессионализм в государственной службе выражается в предъявляемой системе требований к личности государственного служащего, и, прежде всего, в его способности к саморазвитию, эффективному использованию внутреннего потенциала, способности находить нестандартные решения управленческих задач, креативности и инновационности.

Подавляющее большинство участников опроса, а именно 79,4% (рис. 2), оказались высоко мотивированными на «достижение каких-либо целей», что говорит о стремлении к постижению конкретных и ощутимых результатов в различные периоды жизни. Они, как правило, тщательно планируют свою жизнь, ставя конкретные цели на каждом ее этапе, и, считая, что главное – добиться этих целей. Кроме того, часто большое количество жизненных достижений служит для таких людей основанием высокой самооценки.

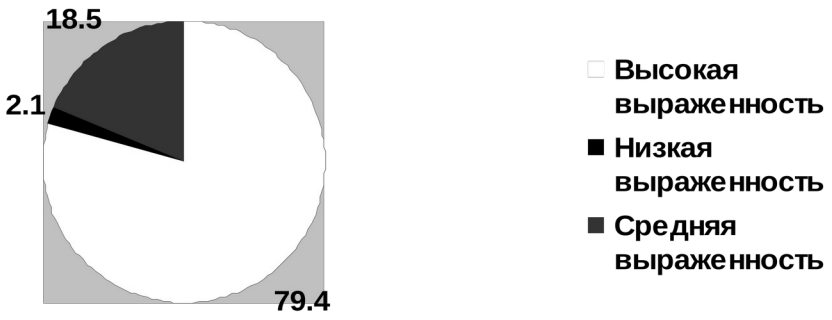


Рис. 2. Мотивация достижения (в % от общего числа опрошенных)

Низкую мотивацию на «достижение духовного удовлетворения» в своей жизни имеют 30% от числа опрошенных. Ровно вдвое меньше (15%) имеют высокий уровень значимости по данному показателю, и это отражает стремление к получению морального удовлетворения во всех сферах своей жизни. Такие люди считают, что главное – это делать то, что интересно и что приносит внутреннее удовлетворение.

У 37 опрошенных из 97 сильно выражен показатель значимости «сохранения собственной индивидуальности», что свидетельствует о стремлении человека к независимости от других людей; считается, что самое важное в их жизни – это сохранить неповторимость и своеобразие своей личности, своих взглядов, убеждений, своего стиля жизни, стремясь как можно меньше поддаваться влиянию массовых тенденций.

Интерпретация данных по жизненным сферам показала, что 63,9% опрошенных считают значимыми для себя проблемы жизни общества (рис. 3).

Такие служащие стремятся поддерживать наиболее распространенные взгляды на общественно-политическую жизнь. Часто это стремление связано с желанием материального вознаграждения, со способностью планировать общественную работу, с желанием не попасть под влияние общественно-политических взглядов других людей.

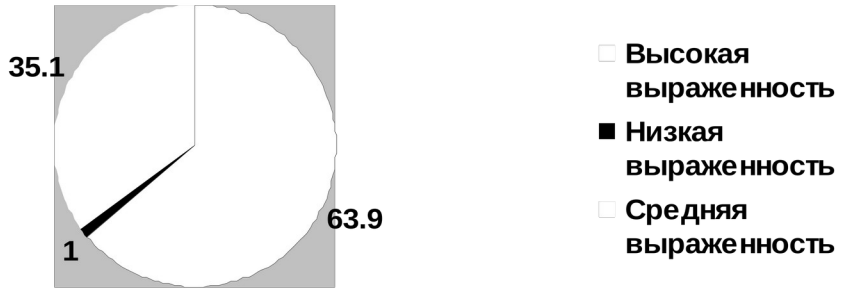


Рис. 3. Мотивация в сфере «общественной жизни»
(в % от общего числа опрошенных)

К сожалению, только у 37% респондентов значимость сферы «профессиональной жизни» оказалась высокой, а у 12,4% этот показатель оказался слабо выраженным. Высокая выраженность этого показателя является свидетельством высокой значимости для человека сферы его профессиональной деятельности, стремления иметь работу, которая высоко ценится в обществе. Такие специалисты отдают много времени своей работе, включаются в решение всех производственных проблем, считая при этом, что профессиональная деятельность является главным содержанием жизни человека. При этом, стараются иметь работу или профессию, которая могла бы подчеркнуть своеобразие и неповторимость их личности.

Высокая мотивированность в «сфере обучения и образования» была выявлена у трети опрошенных, что отражает их стремление к повышению уровня своей образованности, расширению кругозора и заинтересованности в получении мнения других относительно уровня своего образования или того уровня образования, которого они хотят достичь. Эти служащие стремятся идентифицировать себя с определенной социальной группой. По показателю «достижения» такая группа служащих стремится в образовательном процессе добиваться значимых результатов (например, защита диссертации), а в личностном плане – повысить свою самооценку.

Интерпретация показателей в «сфере семейной жизни» свидетельствует, что у 33% участников опроса наблюдается высокая значимость этой сферы, что говорит о высокой значимости для человека всего того, что связано с жизнью его семьи. Они стремятся так строить свою семейную жизнь, чтобы быть признанными со стороны окружающих; семейное благополучие видят в хорошей обеспеченности; стараются разнообразить жизнь своей семьи; создать хорошую социальную позицию каждому члену семьи, следят за строгим выполнением определенных семейных функций; стараются обеспечить глубокое семейное

взаимопонимание; сохранить собственную независимость даже от членов своей семьи, с тем, чтобы подчеркнуть свою индивидуальность.

20% опрошенных считают сферу семейной жизни для себя крайне незначительной.

Процент опрошенных с сильно выраженной значимостью «сферы увлечений» по отношению к проценту тех, для кого она имеет крайне небольшой значение, примерно, равен 21% против 26%, соответственно. Значимая этого показателя говорит о том, что основное место в жизни человека занимают его увлечения, хобби; он, как правило, отдает своему увлечению все свободное время и считает, что без увлечения жизнь человека во многом неполноценна.

По результатам проведенного исследования следует выделить, что только 26 человек из 97 опрошенных, а это 26,8%, обладают гармоничной мотивационной структурой с высокими показателями всех мотиваций (рис. 4). Такие люди способны эффективно и в заданные сроки решать любую поставленную перед ними задачу. Особенно выраженными оказались мотивации «в развитии себя» и «достижении», а также в сфере «общественной жизни», что говорит о нацеленности участников опроса на личностный рост для того, чтобы иметь возможность действовать во благо общества.

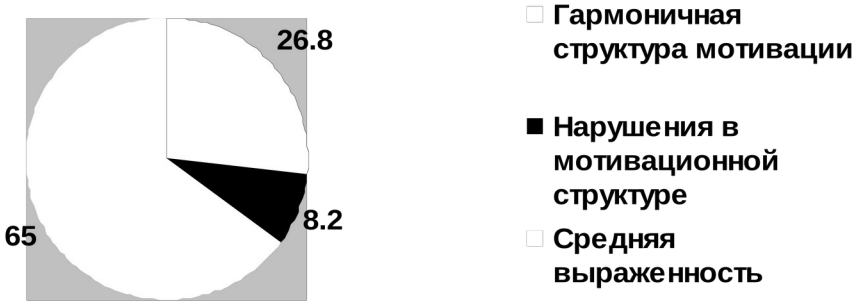


Рис. 4. Гармоничность и нарушения в мотивационной структуре (в % от общего числа опрошенных

)

При этом, стоит обратить внимание на то, что у 8 опрошенных (а это 8,2%) в ценностно-мотивационной структуре отмечается существенная дисгармония, и это нарушение может напрямую влиять на эффективность выполняемой ими работы, а также на взаимопонимание внутри коллектива. Недостаточная эффективность профессиональной деятельности таких людей обусловлена низкой мотивацией в достижении активных социальных контактов и низкой духовной удовлетворенностью своей работой, что мешает качественному взаимодействию между работниками. Такие люди, как правило, не нацелены на эффективное выполнение поставленной задачи

и ищут легкие пути решения, либо они вовсе тормозят процесс деятельности организации.

Понятно, что наличие таких деформаций в личностной структуре будущих государственных служащих недопустимо. Важно еще учитывать и то, что деятельность государственных служащих достаточно сложная. Наши многолетние исследования и исследования, проводимые учеными кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии государственной службы при Президенте РФ, выявили, что деятельность государственных служащих осуществляется в неблагоприятных в психологическом отношении условиях, что проявляется в доминировании стрессовых состояний, причинами которых зачастую являются: нестабильность и неуверенность в завтрашнем дне, недостатки в организации труда и профессиональных взаимодействиях, возникновение трудно прогнозируемых экстремальных ситуаций, действие экстремальных управленческих факторов. И если у служащих будут доминировать мотивы, не связанные с достижением, самообразованием, или мотивационная сфера не будет гармоничной, то на фоне высокой ответственности и организационных сложностей они не способны к высокоэффективной деятельности во благо развития и совершенствования региона.

Все это требует особого подбора служащих, всесторонней их оценки, особенно ценностно-мотивационной структуры личности претендентов, которая системообразует все способности и возможности человека и определяет его предрасположенность к такой сложной деятельности, как система государственного управления.

Литература и источники:

1. *Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М., 1991.*
2. *Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л., 1969.*
3. *Асмолов, А. Г. Психология личности / А. Г. Асмолов. – М., 1990.*
4. *Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – М., 1990.*
5. *Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М., 1976.*