АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Бушуева И.П.
аспирант Сибирского института управления — филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 630133, Россия, г. Новосибирск, ул. Т. Снежиной, д.46, к. 37, irina_lyarskaya@mail.ru

Богдан Н.Н.
кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом Сибирского института управления-филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 630024, Россия, г. Новосибирск, ул. 2-ая Ольховская, д.1, к. 14, bogdan-nn@mail.ru

УДК 35.08
ББК 67.401.02

В статье рассматриваются факторы, оказывающие влияние на профессиональное развитие государственных гражданских служащих, приводятся результаты исследования индивидуальной системы ценностей, мотивов и отношения к профессиональному развитию государственных служащих.

Метод и методология проведения работы: классификация, анкетирование, тестирование.

Результаты: разработана классификация факторов профессионального развития государственных гражданских служащих, изучены и описаны индивидуальные факторы профессионального развития, выявлена динамика в их развитии и зависимость от занимаемой должности.

Область применения результатов. Результаты исследования и выявленные зависимости и противоречия могут применяться при выстраивании и корректировке системы управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: государственные служащие, факторы профессионального развития.

Bushuyeva I.P., Bogdan N.N.

INFLUENCE OF INDIVIDUAL FACTORS ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS

The authors consider the factors of professional development of civil servants, introduce the results of the research of individual value system, motives and their attitude towards professional development of civil servants.

Method and methodology: classification, polling, tests.

Results: the authors developed a classification of civil servants' professional development factors, described individual factors of their professional development, identified dynamics in development and dependence on the occupied position.

Application area. The results of the research and the discovered dependence and contradictions can be applied in constructing and correcting the system controlling professional development of civil servants.

Key words: civil servants, professional development factors.

© Бушуева И.П., Богдан Н.Н., 2014

В настоящее время в научной литературе не встречается однозначной трактовки понятия «факторы профессионального развития», но об этом пишут многие авторы (Е.А. Климов, Л.М. Митина, А.К. Маркова, В.И. Слободчиков и др.). Обобщение взглядов, подходов позволяет дать следующее определение факторов профессионального развития — это переменные (причины и условия внутреннего и внешнего характера по отношению к индивиду), значимо влияющие на процесс качественных изменений, происходящих в профессиональной деятельности человека как в одной должности, так и на протяжении всей трудовой жизни.

Практическая деятельность государственного служащего обусловлена личностными характеристиками служащего, но в то же время, зависима от среды. Поэтому в ряде исследований (Л.В. Абдалина, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, О.И. Миронова и др.) факторы, влияющие на профессиональное развитие, разделены объективные, субъективные и субъективно-объективные: объективные факторы отражают общественные отношения, морально-психологический климат и также уровень развития общества в целом и связаны с реальной системой профессиональной деятельности, а также с действиями индивида, направленными на достижение высоких результатов; субъективные факторы связаны с индивидуальными предпосылками успешности профессиональной деятельности и включают ценностные ориентации индивида, его мотивы, направленность, интересы и др. Это, прежде всего, смысл, вкладываемый субъектом в профессиональную деятельность, поступки и действия, а также знания субъекта о средствах, способах, условиях достижения поставленных целей. Проявление этих факторов объясняет субъективные причины, содействующие росту профессионализма; субъективно-объективные факторы, связаны с организацией профессиональной среды, профессионализмом руководителей, качеством управления.

В рамках другого подхода (Зазыкин В.Г., Маркова А.К., Карпова А.В. и др.), основанного на принципе учета пространства действия, факторы, оказывающие влияние на профессиональное развитие, разделены на общие (внеслужебные, внепрофессиональные) и специальные (служебные, профессиональные). По нашему мнению, такое разделение является достаточно условным, потому как общие факторы, формируют ключевые характеристики служащего, имеющие отношение к работе, и, наоборот, служебная деятельность во многом определяет поведение индивида за пределами работы.

В рамках нашего исследования интерес представляет позиция З.Э. Исаева, который, наряду с социально-психологическими и личностными факторами выделает также социальные, к которым относит: необходимость учета тенденций изменений кадровой политики; необходимость совершенствования оценки кадрового потенциала государственной гражданской службы; осуществление социально значимых программ; разработку и реализацию механизма взаимодействия органов государственной власти и общества при выборе приоритетов профессионального развития кадров[4, с. 15-21].

Изложенные подходы к выделению факторов профессионального развития носят отчасти фрагментарный характер. В то же время, общеизвестно, что профессионализация протекает не только на личностном (индивидуальном) уровне, но и в масштабах всего социально-политического института, которым является государственная служба и затрагивает всю социально-профессиональную общность, занятую в сфере государственного управления[5, с. 33].

Таким образом, положив в основу понимание государственной гражданской службы, с одной стороны, как системы, а с другой стороны, как общественный институт, и принцип «внешней-внутренней» обусловленности процесса профессионального развития, можно предложить классификацию факторов, оказывающих влияние на профессиональное развитие государственных гражданских служащих, включающую два кластера: внесистемные и внутрисистемные (рис. 1).

К внесистемным факторам относятся факторы внешней среды — глобальные, социально-экономические и культурные, а к внутрисистемным — институциональные, организационные и индивидуальные.

Внесистемные факторы можно отнести к нерегулируемым, так как они не зависят от управленческих усилий, но являются импульсами для принятия корректирующих решений. Данные факторы необходимо учитывать при выработке стратегии профессионального развития государственных гражданских служащих.

Внутрисистемные факторы могут влиять на процессы профессионального развития различным образом. Так, индивидуальные факторы являются отчасти регулируемыми (например, можно и нужно воздействовать на уровень квалификации служащих, а также их систему ценностей и установок), Организационные факторы также относятся к регулируемым, однако в большей степени, учет и изменение данных факторов влияют на эффективность и качество управления профессиональным развитием.

Факторы, отнесенные нами к институциональным, с одной стороны, возникают как ответ на действие внесистемных факторов, а, с другой стороны, создают своеобразный фон, основу для действия факторов организационной и индивидуальной групп.

Таким образом, на профессиональное развитие оказывает влияние множество факторов, классифицируемых по различным основаниям. Данные факторы необходимо учитывать при управлении процессом

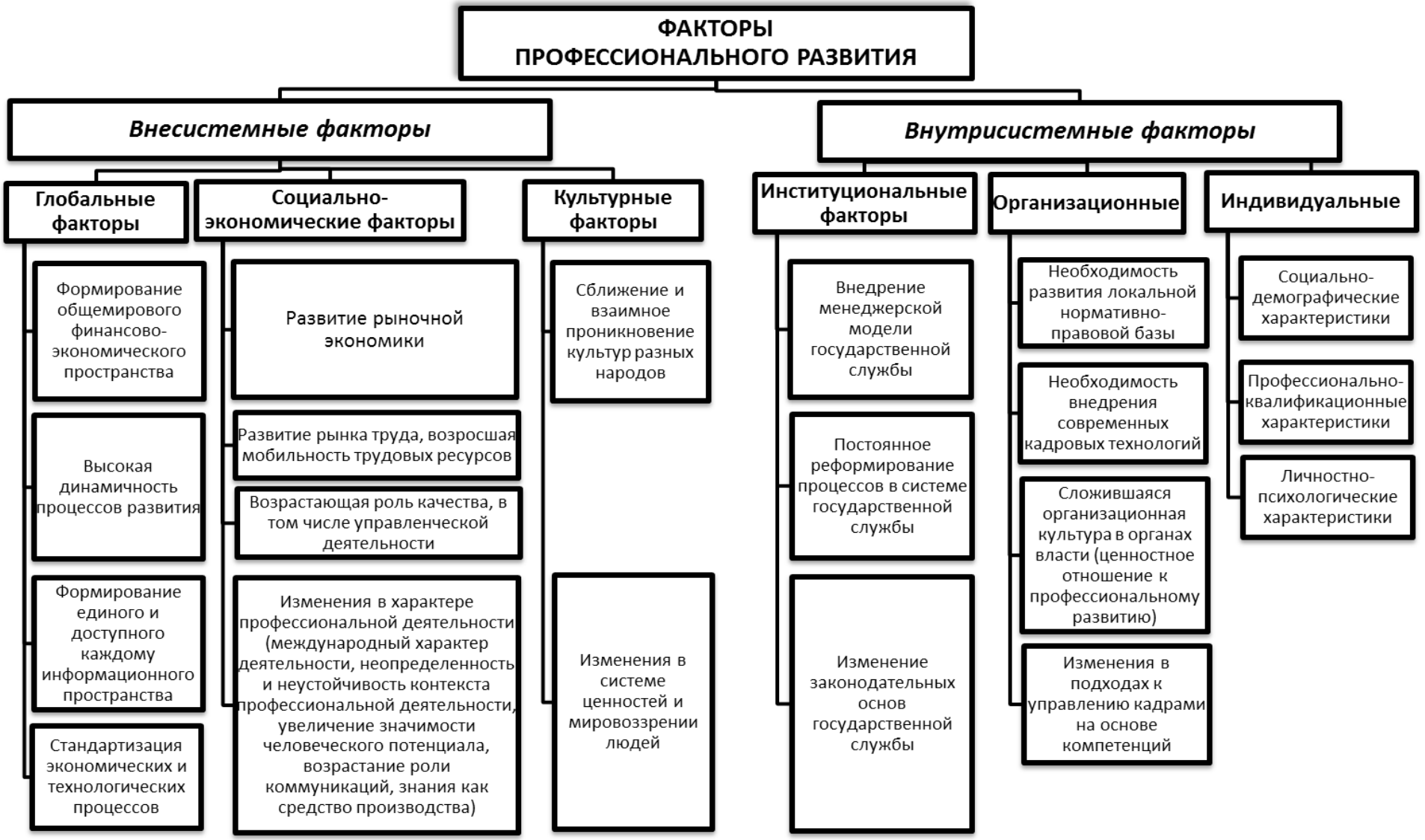


Рис. 1. Классификация факторов профессионального развития государственных гражданских служащих

профессионального развития государственных гражданских служащих.

Предпринятое нами исследование ***особенностей профессионального развития государственных гражданских служащих*** проводилось в направлении изучения индивидуальных факторов профессионального развития: ценностей, мотивов, целей и др.

Исследование проводилось в 2008-2012 гг. на группах студентов заочного отделения, обучающихся по специальности/направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» в Сибирском институте управления — Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. В исследовании использовался комплекс методов: анкета для выявления особенностей профессионального развития в сфере государственной гражданской службы и факторов, способствующих успешному профессиональному развитию; методики, направленные на изучение карьерных ориентаций («Якоря карьеры» Э. Шейна), индивидуальной системы ценностей («Морфологический тест жизненных ценностей», В.Ф. Сопов Л.В. Карпушина). При этом учитывался реальный опыт профессионального развития и карьеры, который нашел отражение в последовательности занимаемых должностей.

Результаты, полученные в ходе изучения системы ценностей государственных служащих, свидетельствуют, что ведущими ценностями являются высокое материальное положение (66%), достижение результатов (58%) и получение удовлетворения от работы (55%) (рис. 2).Наименьшая значимость наблюдается среди ценностей креативности (26%) и саморазвития (24%).

Поскольку доминирующие ценности находят свое отражение в поведении, то служащие будут проявлять активность в получении высокого заработка, достижении результатов и получении удовлетворения от работы, но их активность будет ниже в плане развития (низкая значимость ценности «саморазвитие» — 24%). Возможно, низкие показатели значимости данной ценности говорят о том, что служащие не связывают профессиональное развитие и развитие личности, либо присутствует убеждение, что в саморазвитии достиг-

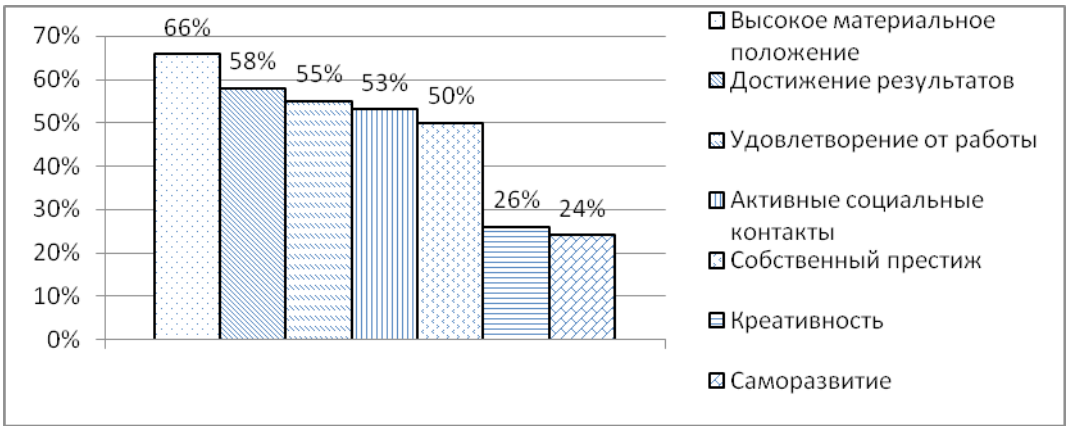


Рис. 2. Распределение ведущих ценностей

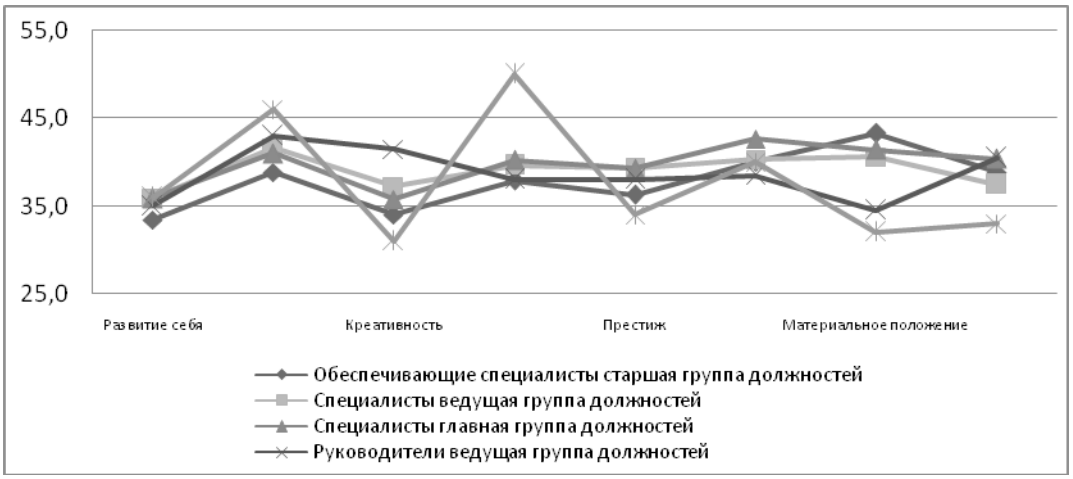


Рис. 3. Распределение значимости жизненных ценностей (с учетом групп должностей)

нут определенный уровень, и эта сторона жизни не является актуальной (известно, что значимость ценности понижается по мере ее удовлетворения).

Нами выявлена зависимость: чем выше должность, тем выше значимость ценности «духовное удовлетворение» и обратная закономерность ценности «материальное положение» (значимость ее тем выше, чем ниже должность). Это можно объяснить тем, что на низших должностях особо ценно материальное благополучие, а с повышением должности растет уровень оплаты труда, поэтому место этой ценности занимает другая (здесь — духовное удовлетворение) (рис. 3).

Ценности реализуются в различных жизненных сферах. Согласно данным опроса наиболее значимой жизненной сферой для госслужащих является сфера профессиональной деятельности (более половины опрошенных) (рис. 4).

Сфера образования значима менее чем для половины опрошенных (47 % респондентов). Таким образом, далеко не все гражданские служащие стремятся к повышению уровня своего образования. На втором месте по значимости — сферы семьи (только у женщин) и общественной активности. При этом наименее выражены такие сферы, как «увлечения» и «физическая активность», что, скорее всего, связано с возрастом, образом жизни и степенью удовлетворения соответствующих потребностей.

Значимость жизненных сфер примерно одинакова для всех должностных групп государственных служащих, однако для руководителей главной группы должностей сфера общественной жизни является самой значимой и превосходит такие сферы, как «семья» и «профессия»(рис. 5).

Самыми значимыми факторами, оказывающими влияние на достижение успеха в профессиональной деятельности, госслужащие называют личные качества (75%), высокие показатели работы (51%) и стремление к самосовершенствованию и саморазвитию (49%).

В целом анализ значимости личностных и профессиональных ценностей государственных служащих показывает, что среди личностных ценностей имеют высокую значимость семья и здоровье, личная безопасность, а почет и содержательный досуг наименее значимы. Среди ценностей в профессиональной сфере наиболее значимые — интересная работа, стабильность заработка и продвижение по службе, а прибли-

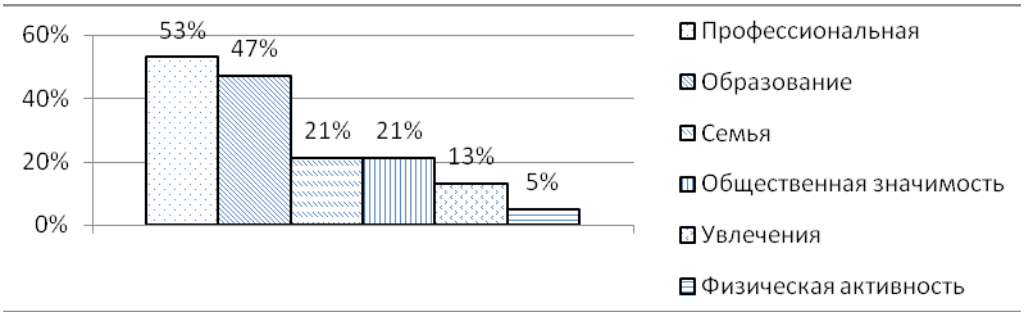


Рис. 4. Распределение значимости ведущих жизненных сфер

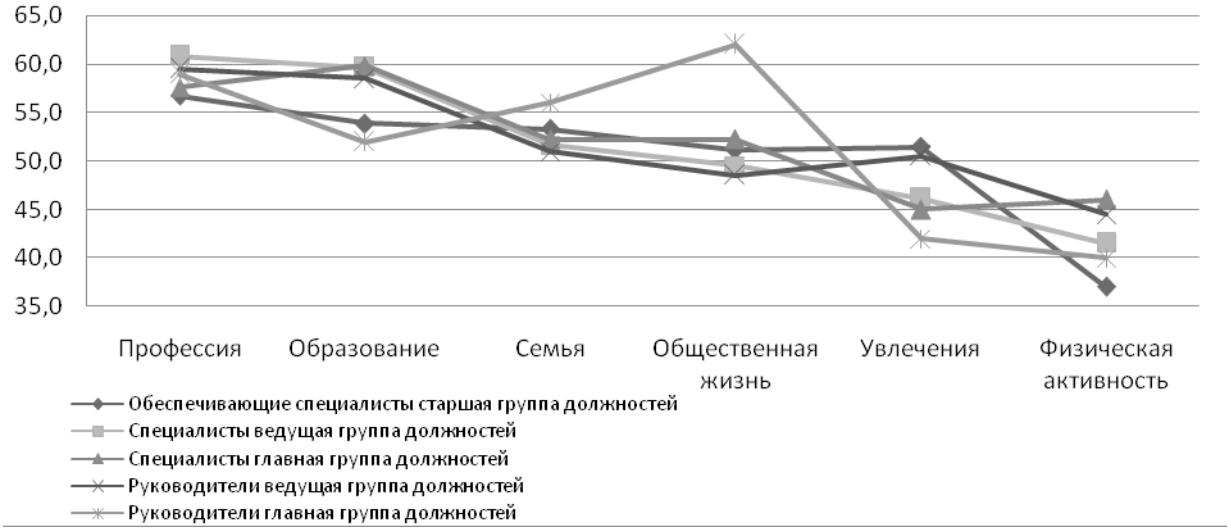


Рис. 5. Распределение ведущих жизненных сфер (с учетом групп должностей)

женность к власти и социальные связи практически незначимы. Следует отметить, что личностные ценности значимы для всех групп должностей. Однако ценность «приносить пользу людям» тем выше, чем выше должность опрошенных (табл. 1).

Таким образом, доминирующими личностными ценностями у государственных служащих являются семья и служение обществу, что соответствуют положительному образу госслужащего. Среди ценностей в профессиональной сфере наблюдается закономерность, что для обеспечивающих специалистов и специалистов важны стабильность заработка, условия труда и продвижение по службе, тогда как для руководителей важным становится участие в управлении.

С другой стороны, присутствует противоречие: главными для государственных служащих являются сферы профессии и образования, но ведущими ценностями в этой сфере выступают ценности не содержания и качества деятельности (например, сложность выполняемых задач, ориентация на результат и пр.), а ценности социальных благ, получаемых в результате этой деятельности (стабильность места работы и материальный доход). Получается, что для госслужащих важно не то, что и как я буду делать, а то, что (какие блага) я получу «на выходе».

Особенности в ценностной сфере отражаются на отношении государственных служащих к профессиональному развитию и карьере. Результаты его изучения показывают, что государственные гражданские служащие считают проблему профессионального развития актуальной, потому что «происходит постоянное реформирование государственной гражданской службы» (64%) и «существует потребность органов государственной власти в профессионально подготовленных кадрах» (63%).

Под «профессиональным развитием» большинство государственных гражданских служащих понимают повышение качества и результативности деятельности (81%) и накопление опыта в области государственного управления (56%). В меньшей степени государственные гражданские служащие соотносят профессиональное развитие с повышением статуса (15%) и прохождением оценочных процедур (14%).

Самыми важными аспектами профессиональной деятельности государственные гражданские служащие называют стабильность места работы (79%) и достойную заработную плату (55%). А такие аспекты как самореализация (49%) и продвижение по службе (44%) госслужащие считают менее важными (в отличие от студентов). В то же время успешная карьера практически не ассоциируется с высокой должностью (только четверть ответов) и особенно — приобретением властных полномочий (рис. 6).

Таким образом, служащие считают свою работу в первую очередь местом, где они в полной мере получат социальные гарантии, и только после этого — местом для профессионального роста и развития.

Таблица 1. Значимость жизненных ценностей в зависимости от должностных групп (в % от числа опрошенных)

Группы ценностей	**Жизненные ценности**	**Категории должностей**			
		Руководители	Специалисты		Обеспечивающие специалисты
			Главная группа	Ведущая группа	
Личностные ценности	Дети	**100**	38	**55**	**71**
	Желание приносить пользу людям	**100**	**63**	**60**	**57**
	Хорошая семья	**67**	**63**	35	**86**
	Здоровье	33	50	**70**	**71**
	Высокое материальное положение	33	50	30	**86**
	Свобода и независимость	33	**63**	25	43
	Друзья	–	38	45	**71**
	Личная безопасность	–	38	10	43
	Почет и уважение	–	25	15	**71**
	Содержательный досуг	–	13	10	29
Ценности в профессиональной сфере	Интересная работа	**100**	**100**	**90**	**100**
	Участие в управлении	**67**	38	30	14
	Возможность общения с людьми своего круга	33	-	40	**57**
	Стабильность заработка, соц. защищенность	33	**75**	**95**	**86**
	Комфортные условия труда	33	**50**	**66**	**71**
	Возможность продвижения по службе	33	**63**	**70**	**100**
	Наличие социальных связей, помогающих в решении проблем	–	13	15	14
	Престижность работы	–	25	20	29
	Приближенность к власти	–	–	–	–

Государственные гражданские служащие главной целью профессионального развития называют совершенствование своих профессиональных знаний для занятия более высокой должности (69%). Такие данные позволяют сделать вывод, что профессиональное развитие воспринимается государственными служащими как сопутствующий работе процесс, а не как целенаправленная деятельность. Это может привести к отсутствию четкой стратегии в достижении профессиональных целей. Об этом же свидетельствует отсутствие в большинстве случаев планов профессионального развития. Индивидуальные планы профессионального развития, утвержденные руководителем, имеет лишь половина государственных гражданских служащих (53%). Другая половина (47%) утвержденных планов не имеет, хотя признают, что свое развитие планируют.

Основными мотивами профессионального развития у государственных служащих являются стремление «быть уверенным в качестве принимаемых решений» (73%), «к более полному применению своих знаний и умений на практике» (63%), «к получению внутреннего удовлетворения от профессиональных успехов» (61%), «к достижению вершин в профессиональной карьере» (59%). Подобные ответы свидетельствуют о наличии внутренней потребности к профессиональному развитию, а не стремлении получить какие-либо внешние блага (одобрение руководителя, социальную защищенность, повышение заработной платы и пр.). Правда, при условии, что они являются искренними, а не социально одобряемыми, на что наводит противоречие с выявленными ранее важнейшими аспектами профессиональной деятельности.

В качестве факторов, значимо влияющих на карьерный рост, респонденты отметили «совершенное владение предметом деятельности и ситуацией» и «постоянное повышение квалификации». Около 70 % респондентов заявили, что существенно влияют на карьерный рост социально-демографические (пол, возраст, здоровье) и профессиональные факторы (повышение квалификации, опыт, стаж работы), а также удачное стечение обстоятельств и наличие полезных связей. «Профессиональная компетентность» и «развитые личные качества» как важные факторы отмечены только половиной респондентов. Среди факторов, практически не влияющих на карьеру, более половины служащих назвали идеологию и поддержку со стороны. Таким образом, на первый план выходит личностный аспект, в то время как профессиональные качества, знания и навыки оказываются менее значимыми.

Лишь треть опрошенных считают, что профессиональное развитие непосредственно связано с профессиональным обучением. Однако большинство госслужащих одной из главных форм профессионального развития считают обучение на курсах повышения квалификации (47%) и прохождение переподготовки (36%). В меньшей степени госслужащие считают, что повлиять на их профессиональное развитие может ротация, стажировка, перенимание опыта коллег, участие в проектных группах, участие в конкурсах (в кадровый резерв, на замещение вакантной должности).

Таким образом, у государственных служащих нет четкости представлений относительно профессионального развития как деятельности целенаправленной, организованной, спланированной, хотя стремление к профессиональному росту (карьерному продвижению) присутствует у большинства опрошенных.

Выявленные в исследовании противоречия в системе ценностей, мотивов свидетельствуют о необходимости выстраивать систему управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих с учетом данных особенностей.

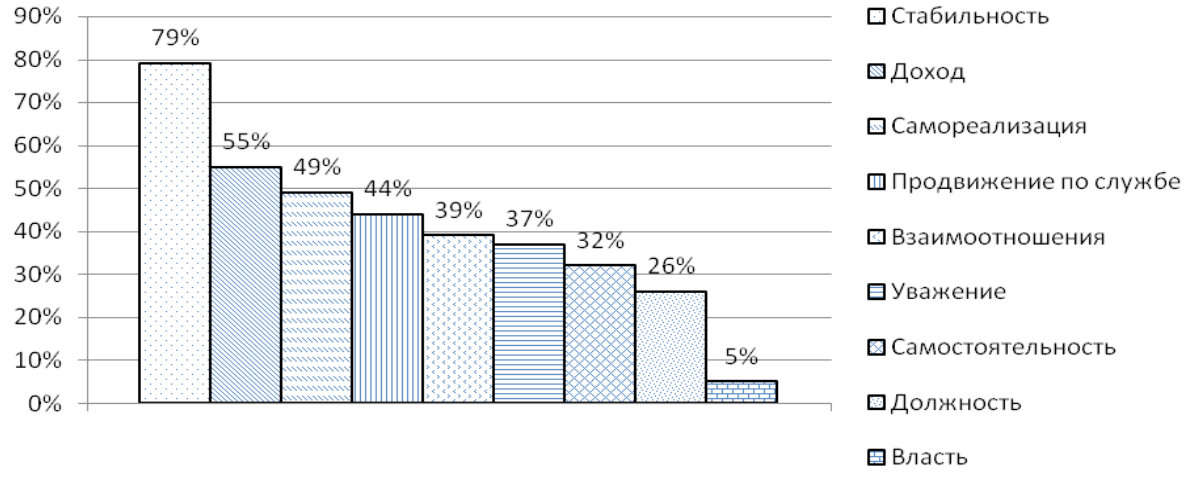


Рис. 6. Значимость аспектов профессиональной деятельности

Литература:

1. Богдан Н.Н. Ключевые компетенции государственного служащего: проблема определения и формирования // Международный диалог «Актуальное управленческое образование как ответ современным вызовам»: материалы встречи ректоров академий и институтов государственного управления и государственной службы стран ЕврАзЭС Мн.: Акад. упр. при През.Респ. Беларусь, 2010. 163 с.
2. Бушуева И.П. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих: проблемы теории и практики // Образование в третьем тысячелетии: материалы к Седьмой Международной научно-теоретической конференции. Ч. 1/под ред. В.И. Степанова. Барнаул: Изд.Алт. ун., 2013. С. 41-42.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2006. 240 с.
4. Исаев З.Э. Социальные аспекты профессионального развития кадров государственной гражданской службы: автореф. дис. канд.социол. наук: защищена: утв./ З. Э. Исаев. М., 2004. 24 с.
5. Торопин А.Я. Правовое обеспечение профессионализма государственного служащего в субъектах Российской Федерации. Краснодар: «Экоинвест», 2001. 150 с.

References:

1. Bogdan N.N. Key competences of a civil servant: a problem of determination and development // International dialogue “Actual managerial education as an answer to modern challenges: materials of the meetings of the rectors’ of academies and institutes of public administration of the EEC countries (Minsk, March 29-30, 2010). Mn.: Academy of public administration of the President of the Republic of Belarus, 2010. 163 p.
2. Bushuyeva I.P. Professional development of civil servants: theoretical and practical issues // Education and science in the 3d millennium: materials of The 7th international scientific-theoretical sonference. P.1 / edited by V.I. Stepanov. Barnaul: Published by Altai university, 2013. P. 41-42.
3. Zeyer E.F. Psychology of professional development. M.: Akademiya, 2006. 240 p.
4. Isayev Z.E. Social aspects of professional development of civil servants: abstract of the candidate’s thesis: defended: approved/ Z.E. Isayev. M., 2004. 24 c.
5. Toropin A.Ya. Legal groundwork for professionalism of a civil servant in the RF subjects. Krasnodar: “Ekoinvest”, 2001. 150 p.