ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Селезнева Е. В., Баркова Ю. К. Социальная направленность личности и ценностные стратегии руководителей системы государственной службы // Вопросы управления. 2019. № 4 (59). С. 204—216.

Генерализованным мотивирующим фактором активности человека как субъекта, обеспечивающим его ориентацию в пространстве деятельности и – шире – процесс личностного самосовершенствования и построения индивидуального жизненного пути, выступает такая личностная характеристика, как направленность.

Будучи ведущим компонентом структуры личности, направленность сама является сложным системно-структурным образованием, сформировавшимся в результате взаимодействия и взаимовлияния многообразных потребностей и ценностно-смысловых образований [1, с. 311; 2, с. 126–127; 3, с. 518–531 и др.].

Высшими формами направленности личности являются жизненные смыслы, идеалы и личностные ценности, однако регуляция деятельности и поведения в структуре направленности личности осуществляется не непосредственно через смыслы, идеалы и ценности, а опосредованно – через сформированные ценностные ориентации.

Ценностные ориентации, в отличие от жизненных целей и планов, достаточно жестко привязанных к решению конкретных жизненных задач, определяют общую линию поведения в определенной сфере жизнедеятельности, обеспечивая тем самым его достаточно гибкую регуляцию.

Как мотивирующий фактор активности человека, направленность всегда имеет определенное предметное содержание, в качестве которого выступает та или иная область предметной или психологической активности человека. С этой точки зрения выделяют два основных вектора направленности: на себя и на социум – и говорят соответственно о личностной или социальной направленности [4; 5; 6 и др.].

В основе социальной направленности лежит определенный «набор» ценностных ориентаций, в котором ведущими, смыслообразующими выступают просоциальные, а не проличностные ориентации [7; 8; 9 и др.].

Социальная направленность может рассматриваться как личностное качество, проявляющееся в деятельности человека в форме совокупности устойчивых, относительно независимых от ситуации просоциальных мотивов и выступающее как основной мотивирующий фактор при принятии решений в пользу социума.

Проблема исследования влияния направленности личности и системы ценностных ориентаций как ее ведущего компонента на деятельность человека, его социальные взаимодействия и в целом на отношения с миром и собой является в особенности актуальной для такой профессиональной группы как государственные служащие [10; 11; 12; 13; 14; 15; 16 и др.].

Государственная служба как деятельность «относится к профессиям властного типа, призванным быть посредниками между конкретными интересами человека, формально-абстрактными интересами общества и корпоративными интересами ведомств или властных структур» [17, с. 30].

В связи с этим общество требует от государственных служащих определенного уровня духовной зрелости и развития личностных качеств, гарантирующих высокую социальную ответственность [18, с. 102], и в первую очередь, формирования социальной направленности личности и системы просоциальных ценностных ориентаций.

Решение этой задачи имеет особо высокую социальную значимость, так как «…в современных условиях политического транзита диссонанс ценностных ориентаций и установок приводит к деформации организационной культуры государственных служащих» [19, с. 56], что выражается не просто в снижении результативности в конкретной деятельности, а в искажении социальных функций государственной службы.

В настоящее время, несмотря на то, что государственные органы декларируют в качестве своих основных, явных функций удовлетворение общественных потребностей и защиту интересов граждан, на первый план в деятельности государственных служащих выходят функции защиты ведомственной системы и не соответствующее социальной морали теневые функции, когда должностная роль обеспечивает достижение внепрофессиональных, корпоративных или корыстных личных целей [17, с.30].

О негативных тенденциях в структуре направленности и ценностных ориентаций государственных служащих свидетельствуют данные многочисленных исследований [20; 21 и др.].

Так, если исследования 2001–2002 гг. показывали, что ведущими мотиваторами деятельности российских государственных служащих являются не только ценности жизненного благополучия (гарантия постоянной работы и стабильности социального положения, социальная защищенность, комфортные условия работы, хорошая семья, здоровье, дети, друзья, личная безопасность) и жизненного успеха (высокое материальное положение, почет и уважение, возможность продвижения по службе, наличие социальных связей, престижность работы, участие в управлении, приближенность к власти), но и просоциальные ценности (ответственность работы, желание принести больше пользы обществу и государству, служение народу, развитие страны / региона, удовлетворение интересов граждан и т.п.) [22; 23 и др.], то уже в 2005–2006 гг. было отмечено, что при сохранении высокой значимости ценностей жизненного благополучия и жизненного успеха значимость ценности процесса и результатов труда и просоциальных ценностей для государственных служащих снизилась [23].

Исследования 2012–2016 гг. показывают, что негативные тенденции в структуре направленности личности государственных служащих сохраняются: ведущими ценностными ориентациями для государственных служащих остаются ориентации на жизненное благополучие, стабильность и безопасность, а также на жизненный успех, а просоциальные ориентации оказываются наименее значимыми [24; 25; 26; 27 и др.].

Интересно, что по данным исследования 2005–2006 гг., ориентация на ценности самореализации и просоциальные ценности была характерна в большей степени для государственных служащих, замещающих высшие должности [23]. Однако в исследовании, проведенном в 2012 г., было установлено, что для региональных государственных служащих высокого ранга главным является «действие в рамках своих должностных поручений, что автоматически исключает и такие ценности, как самореализация и участие в решении проблем локальных территорий в интересах их населения» [28, с. 300].

Изучение направленности личности и ценностных ориентаций руководителей высшей и главной групп должностей федеральных и региональных органов исполнительной власти Российской Федерации является предметом многолетних исследований, которые проводятся сотрудниками научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» Института ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ в рамках личностно-профессиональной диагностики управленческих кадров. Результаты этих исследований свидетельствуют, что «…эффективность деятельности руководителей системы государственной службы в значительной мере определяется не только уровнем их профессиональной компетентности, но и теми ориентирами, которые задают векторную составляющую деятельности, ее направленность, как на явном, так и на латентном уровнях» [29, с. 76].

В настоящее время одна из важнейших исследовательских проблем в области изучения социальной направленности как фактора активности руководителей системы государственной службы касается необходимости не только определить место просоциальных ценностных ориентаций в структуре направленности их личности, но и попытаться выявить соотношение просоциальных и проличностных ценностных стратегий как динамических, саморегулирующихся систем ценностных и карьерных ориентаций, а также тенденций во взаимодействии, определяющих вектор и интенсивность активности руководителей системы государственной службы как субъектов деятельности и жизнедеятельности.

В данном исследовании мы исходили из следующих предположений:

– просоциальные ценностные и карьерные ориентации, а также тенденции во взаимодействии декларируются руководителями системы государственной службы как ведущие в их ценностно-смысловой сфере;

– взаимодействие ценностных и карьерных ориентаций, а также тенденций во взаимодействии приводит к формированию ценностных стратегий, имеющих просоциальный или проличностный характер;

– в ценностно-смысловой сфере руководителей системы государственной служ-

бы преобладают проличностные ценностные стратегии;

– фактором, определяющим особенности ценностных стратегий руководителей системы государственной службы, является их позиция в управленческой иерархии.

ВЫБОРКА И МЕТОДЫ

Исследование проводилось в рамках комплексного ресурсного анализа личности руководителей в контексте их управленческой деятельности с учетом специфики системы государственного управления [30].

В диагностике, которая позволила выявить выраженность ценностных и карьерных ориентаций, а также тенденций во взаимодействии и особенности их структуры у руководителей, участвовали 3887 человек.

Выборка была разделена на две подгруппы. В 1-ю (n=1965) вошли руководители, занимающие должности более высокого уровня (например, помощник президента республики; региональный министр; главный федеральный инспектор; заместитель руководителя крупного предприятия и др.), во 2-ю (n=1922) – менее высокого (например, заместитель регионального министра; директор департамента в области; глава администрации муниципального образования (города); директор среднего предприятия и др.).

В качестве диагностических инструментов использовались следующие методики:

– ценностный опросник Ш.Шварца, предназначенный для изучения ценностных ориентаций, влияющих на социальное поведение личности (методика позволяет определять выраженность ценностных ориентаций на законопослушность, аффилиацию, традиции, надежность, альтруизм, гуманизм, экологичность, толерантность, свободу мысли, свободу выбора, стимуляцию, гедонизм, стремление к успеху, власть, материальное благополучие, безопасность и стабильность общества, личную безопасность, смирение, имидж/репутацию);

– методика «Якоря карьеры» Э.Шейна, предназначенная для изучения карьерных ориентаций, влияющих на особенности построения карьеры (методика позволяет определить выраженность ориентаций на автономию, стабильность, предпринимательство, вызов, профессиональную компетентность, менеджмент, служение, интеграцию стилей жизни);

– тест Томаса, позволяющий выявить тенденции, определяющие характер взаимодействия (методика позволяет выявить такие тенденции во взаимодействии, как соперничество, компромисс, избегание и сотрудничество).

Для статистической обработки данных использовался U-критерий Манна-Уитни и факторный анализ с varymax-вращением. Расчёты проводились в программе Statistika V10.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

При сравнении в группах руководителей, имеющих разный уровень должности, выраженности ценностных и карьерных ориентаций, а также тенденций во взаимодействии была выявлена их субъективная иерархия и установлено, что по ряду показателей существуют значимые различия (табл. 1).

Из таблицы видно, что первые места (выше 5 баллов) в субъективной иерархии ценностных ориентаций в обеих группах занимают ориентации на альтруизм (5,35 и 5,36 балла), безопасность и стабильность общества (5,33 и 5,30 балла) и надежность (в обеих группах 5,32 балла), а последние (ниже 4 баллов) – ориентации на власть (3,96 и 3,83 балла), аффилиацию (3,95 и 3,96 балла), смирение (3,87 и 3,79 балла), стимуляцию (с3,75 и 3,70 балла) и гедонизм (3,41 и 3,56 балла).

В субъективной иерархии карьерных ориентаций первые места (выше 8,5 балла) занимает ориентация на служение (9,21 и 9,03 балла) и стабильность работы (8,90 и 9,07 балла), а последние (ниже 6 баллов) – ориентации на стабильность места жительства (5,25 и 5,37 балла) и предпринимательство (5,25 и 4,92 балла).

В субъективной иерархии тенденций во взаимодействии на первом месте тенденция к компромиссу (69,12 и 70,22 балла), а на последнем – тенденция к соперничеству (33,38 и 30,69 балла).

Таблица 1. Выраженность ценностных и карьерных ориентаций, а также тенденций во взаимодействии в группах руководителей, имеющих разный уровень должности (баллы)

Ценностные и карьерные ориентации, ориентации во взаимодействии	Средние значения в подгруппах (баллы)		U-критерий
	1-я	2-я	
Законопослушность	4,73	4,72	
Аффилиация	3,95	3,96	
Традиции	***4,66***	***4,57***	0,002311
Надежность	5,32	5,32	
Альтруизм	5,35	5,36	
Гуманизм	4,64	4,59	
Экологичность	***4,41***	***4,30***	0,001455
Толерантность	4,79	4,83	
Свобода мысли	4,79	4,79	
Свобода выбора	***4,82***	***4,75***	0,005169
Стимуляция	3,74	3,70	
Гедонизм	***3,41***	***3,56***	0,000022
Стремление к успеху	4,45	4,40	
Власть	***3,96***	***3,83***	0,000112
Материальное благополучие	***4,13***	***4,24***	0,000257
Безопасность и стабильность общества	5,33	5,30	
Личная безопасность	***4,75***	***4,88***	0,0000001
Смирение	***3,87***	***3,79***	0,005424
Имидж/Репутация	4,77	4,72	
Профессиональная компетентность	7,29	7,26	
Менеджмент	***7,40***	***6,85***	0,0000001
Автономия (независимость)	***6,25***	***6,02***	0,000104
Стабильность (общая)	***7,23***	***7,38***	0,006200
Стабильность работы	***8,90***	***9,07***	0,000912
Стабильность места жительства	5,25	5,37	
Служение	***9,21***	***9,03***	0,000005
Вызов	***7,27***	***6,93***	0,0000001
Интеграция стилей жизни	***7,46***	***7,59***	0,015390
Предпринимательство	***5,25***	***4,92***	0,0000001
Соперничество	***33,38***	***30,69***	0,000166
Сотрудничество	55,53	55,80	
Компромисс	***69,12***	***70,22***	0,027144
Избегание	56,39	57,21	

При этом в 1-й подгруппе руководители значимо более склонны поддерживать и сохранять традиции и природную среду, а также признавать незначительность существования человека в круговороте жизни; считают себя более свободными в определении собственных действий и способными оказывать влияние на людей посредством осуществления контроля над ними. У них значимо более выражены потребности максимально реализовать свои управленческие способности и выражать преданность любимому делу через профессиональную карьеру и одновременно – стремление к освобождению от организационных правил, потребность в конкуренции и стремление реализовать свою кровную идею.

В то же время во 2-й подгруппе руководители значимо более стремятся к удовольствию и чувственному удовлетворению и одновременно к личной безопасности; склонны оказывать влияние посредством контролирования материальных и социальных ресурсов; испытывают потребность в длительной стабильности и надежности жизни в целом и работы, в частности; стремятся к балансу между работой и домом, карьерой и саморазвитием; более готовы к взаимным уступкам.

Таким образом, можно говорить, что ценностные ориентации (на альтруизм, безопасность и стабильность общества, надежность, служение), определяющие социальную направленность личности, декларируются участниками исследования как ведущие в их ценностно-смысловой сфере.

Однако если мы рассматриваем направленность личности как генерализованный мотивирующий фактор ее активности, обеспечивающий ориентацию субъекта в пространстве деятельности, а ценностные ориентации как компоненты направленности, обеспечивающие интеграцию, координацию, проектирование и регулирование

этой активности, анализ субъективной иерархии ценностных и карьерных ориентаций, а также тенденций во взаимодействии оказывается недостаточным. Ценностные и карьерные ориентации, а также тенденции во взаимодействии в структуре направленности влияют на активность человека не изолированно друг от друга, а образуя определенную структуру, характер которой и определяет вектор и интенсивность этой активности.

Факторный анализ с varymax-вращением позволил выявить латентную структуру ценностных и карьерных ориентаций, а также тенденций во взаимодействии участников исследования в зависимости от уровня их должности.

В структуре ценностных и карьерных ориентаций, а также тенденций во взаимодействии руководителей, входящих в 1-ю и 2-ю подгруппу, были выявлены по восемь факторов, описывающих соответственно 61,66 % и 61,74 % выявленной дисперсии (табл. 2)[1].

Содержание каждого из выделенных факторов можно рассматривать как ценностную стратегию, определяющую тот или иной вектор активности личности.

В первый фактор в обеих подгруппах входят ценностные ориентации на законопослушность, аффилиацию, традиции, надежность, альтруизм, гуманизм, экологичность, толерантность, безопасность и стабильность общества, личную безопасность, смирение и служение. Различия проявляются только в том, что в подгруппе руководителей, входящих в 1-ю подгруппу, к перечисленным ценностным ориентациям добавляется ориентация на свободу мысли. При этом системообразующим показателем в обеих подгруппах является ценностная ориентация на гуманизм, отражающая стремление к равенству, справедливости и защите всех людей. Можно предположить, что в соответствии с данной ценностной стратегией, участники исследования в рамках своей должности ориентированы преимущественно на просоциальную активность: стремясь к равенству, справедливости и защите людей, они стараются соблюдать правила, законы и формальные обязательства; не причинять вреда или огорчения другим людям; поддерживать и беречь традиции и природную среду; быть надежными и заслуживающими доверия членами группы; сохранять преданность группе и поддерживать благополучие ее членов; принимать и понимать тех, кто отличается от них; обеспечивать безопасность и стабильность общества в целом и, одновременно, безопасность своего непосредственного окружения; признают незначительность существования одного человека в круговороте жизни и выражают преданность своему делу через профессиональную карьеру. Помимо этого участники исследования, входящие в 1-ю подгруппу, стремятся к большей свободе в развитии собственных идей и способностей.

Однако масштаб просоциальной активности в рамках данной ценностной стратегии может быть разным, т.е. проявляться данная активность может как по отношению к социуму в целом, так и по отношению к собственной профессиональной группе.

Второй фактор в обеих подгруппах образуют ценностные ориентации на гедонизм, стремление к успеху, власть, материальное благополучие, личную безопасность, имидж/репутацию. В 1-й подгруппе, кроме перечисленных ценностных ориентаций в данный фактор входит ориентация на менеджмент. При этом системообразующим показателем в данной подгруппе является ценностная ориентация на стремление к успеху, а в подгруппе руководителей, входящих во 2-ю подгруппу, – ценностная ориентация на материальное благополучие. Можно предположить, что в соответствии с данной ценностной стратегией, участники исследования в рамках своей должности ориентированы преимущественно на проличностную, индивидуалистическую активность. Однако руководители, входящие в 1-ю подгруппу, прежде всего стараются достигать успеха в соответствии с социальными нормами, используя для этого свои возможности в области влияния на людей посредством осуществления контроля над ними, а также контролирования материальных и социальных ресурсов, максимально реализуя свои управленческие способности, и одновременно получать удовольствие от жизни, поддерживать безопасность своего непосредственного окружения и свою репутацию. Руководители же, входящие во 2-ю подгруппу, прежде всего стремятся к влиянию посредством контролирования материальных и социальных ресурсов.

Таблица 2. Факторная структура ценностных и карьерных ориентаций, а также ориентаций во взаимодействии участников личностно-профессиональной диагностики

Руководители, входящие в 1-ю подгруппу	Факторный вес	Руководители, входящие во 2-ю подгруппу	Факторный вес
Фактор 1			
16,15 %		15,3 %	
Законопослушность	0,606593	Законопослушность	0,617896
Аффилиация	0,512904	Аффилиация	0,592329
Традиции	0,668242	Традиции	0,658636
Надежность	0,723467	Надежность	0,639505
Альтруизм	0,692860	Альтруизм	0,608977
Гуманизм	***0,747778***	Гуманизм	***0,750123***
Экологичность	0,634838	Экологичность	0,644280
Толерантность	0,736611	Толерантность	0,707910
Свобода мысли	0,448578	Безопасность и стабильность общества	0,640550
Безопасность и стабильность общества	0,623925	Личная безопасность	0,448224
Личная безопасность	0,444012	Смирение	0,562682
Смирение	0,541507	Служение	0,425656
Служение	0,434784		
Фактор 2			
9,98 %		8,52 %	
Гедонизм	0,526421	Гедонизм	0,568153
Стремление к успеху	***0,728498***	Стремление к успеху	0,626592
Власть	0,570994	Власть	0,433502
Материальное благополучие	0,720619	Материальное благополучие	***0,721362***
Личная безопасность	0,547045	Личная безопасность	0,584843
Имидж/Репутация	0,631254	Имидж/Репутация	0,622338
Менеджмент	0,481546		
Фактор 3			
9,5 %		9,5 %	
Профессиональная компетентность	0,522370	Профессиональная компетентность	0,607315
Автономия (независимость)	0,407021	Стабильность (общая)	***0,934455***
Стабильность (общая)	***0,931872***	Стабильность работы	0,662076
Стабильность работы	0,646522	Стабильность места жительства	0,803566
Стабильность места жительства	0,819175	Интеграция стилей жизни	0,538122
Интеграция стилей жизни	0,593777		
Фактор 4			
6,42 %		8,69 %	
Власть	0,421001	Стремление к успеху	0,464317
Менеджмент	0,636990	Власть	0,599152
Служение	0,587635	Менеджмент	0,769984
Вызов	***0,763542***	Служение	0,563827
Предпринимательство	0,406514	Вызов	***0,771245***
		Предпринимательство	0,508227
Фактор 5			
7,03 %		6,23 %	
Стимуляция	0,610751	Стимуляция	0,555134
Гедонизм	0,580847	Гедонизм	0,531046
Автономия (независимость)	***0,633529***	Автономия (независимость)	***0,694441***
Предпринимательство	0,623662	Интеграция стилей жизни	0,423390
		Предпринимательство	0,551407
Фактор 6			
5,29 %		3,81 %	
Аффилиация	-0,406878	Компромисс	***-0,886509***
Свобода мысли	0,461166		
Соперничество	***0,774418***		
Избегание	-0,606346		
Фактор 7			
3,7 %		5,88 %	
Сотрудничество	***-0,923716***	Свобода мысли	0,596802
Избегание	0,550965	Свобода выбора	0,556275
		Соперничество	***0,639172***
		Избегание	-0,438997
Фактор 8			
3,59 %		3,81 %	
Компромисс	***-0,952413***	Сотрудничество	***0,907182***
		Избегание	-0,613071

В третий фактор в обеих подгруппах входят ценностные ориентации на общую стабильность как системообразующий показатель, стабильность места жительства и стабильность работы, интеграцию стилей жизни и профессиональную компетентность. В подгруппе руководителей, входящих в 1-ю подгруппу, кроме перечисленных ценностных ориентаций в данный фактор входит ориентация на автономию.

Эту ценностную стратегию также можно расценивать как преимущественно проличностную, так как в соответствии с ней участники исследования в рамках своей должности ориентированы преимущественно на карьеру, которая обеспечивает длительную стабильность и надежность, стремятся к балансу между работой и домом, карьерой и саморазвитием. При этом можно предположить, что профессиональную компетентность все они рассматривают как средство обеспечения стабильности на работе, а руководители, входящие в 1-ю подгруппу, помимо этого, как средство повышения степени независимости от организационных правил, предписаний и ограничений.

Четвертый фактор в обеих подгруппах образуют ценностные ориентации на вызов как системообразующий показатель, менеджмент, предпринимательство, власть и служение. В подгруппе руководителей, входящих во 2-ю подгруппу, кроме перечисленных ценностных ориентаций, в данный фактор входит ориентация на стремление к успеху.

Таким образом, и эта ценностная стратегия может расцениваться прежде всего как проличностная. В соответствии с ней участники исследования в рамках своей должности ориентированы преимущественно на карьеру, которая обеспечивает реализацию возможности рисковать, решать трудные задачи, т.е. стремление к конкуренции. Это стремление проявляется как в потребности максимально реализовать свои управленческие способности, так и в потребности реализовать свою собственную идею и добиться своих интересов даже в ущерб другим людям. При этом руководители, стремясь к конкуренции, используют властные ресурсы, которыми они обладают в рамках своей должности. Кроме того, в определенной мере, вызов является средством выражения преданности своему делу. У участников исследования, входящих во 2-ю подгруппу, кроме того, данная ценностная стратегия связана с потребностью в успехе.

В пятый фактор в обеих подгруппах входят ценностные ориентации на автономию как системообразующий показатель, стимуляцию, гедонизм и предпринимательство. Во 2-й подгруппе помимо этого в фактор входит ориентация на интеграцию стилей жизни. Безусловно, эта ценностная стратегия также является проличностной. В соответствии с ней участники исследования в рамках своей должности, стремясь к освобождению от организационных правил, предписаний и ограничений и в целом – к независимости, склонны к переменам и испытывают потребность в реализации собственной идеи. При этом, в определенной мере, автономия обеспечивает достижение чувственного удовлетворения.

Ценностная стратегия, образующая шестой фактор, в 1-й подгруппе является двухполюсной и может быть реализована в двух вариантах. В первом варианте она предполагает, что руководители стремятся добиться своих интересов даже в ущерб другим людям и свободно развивать собственные идеи и способности. Во втором варианте она реализуется как отсутствие стремления и к кооперации, и к соперничеству и избегание причинения вреда или огорчения другим людям. Во 2-й подгруппе шестой фактор образует компромисс как ориентация во взаимодействии независимо от сферы – профессиональной или личной.

Седьмой фактор является двухполюсным в обеих подгруппах. В 1-й подгруппе данная ценностная стратегия реализуется либо как тенденция к сотрудничеству как поиску альтернатив, полностью удовлетворяющих интересы всех сторон, либо как тенденция к избеганию, т.е. стремление не причинять вред другим людям. Во 2-й подгруппе в рамках данной ценностной стратегии участники исследования стремятся, в первом варианте, добиться своих интересов даже в ущерб другим людям, свободно развивать собственные идеи и способности и определять собственные действия, а во втором варианте, – не причинять вред другим людям.

Восьмой фактор в 1-й подгруппе образует такая ориентация во взаимодействии как компромисс, а во 2-й реализуется ори-

ентация либо на сотрудничество как поиск альтернатив, полностью удовлетворяющих интересы всех сторон, либо на избегание как тенденция не причинять вред другим людям.

ВЫВОДЫ

В целом по результатам исследования можно сделать следующие выводы:

– для участников исследования, вне зависимости от уровня их должности, характерны в целом одинаковые ценностные стратегии, а различия внутри каждой из стратегий обусловлены прежде всего позицией, которую участники исследования занимают в управленческой иерархии;

– социальная направленность, будучи элементом общей направленности личности участников исследования, не является при этом преобладающей в структуре их направленности;

– в рамках просоциальной ценностной стратегии участники исследования либо только декларируют свою просоциальную активность, либо реально проявляют ее по отношению только к тем социальным группам, которые воспринимаются ими как свои (семья, ближнее окружение, коллеги и т.п.);

– в рамках проличностных ценностных стратегий участники исследования наряду с активностью, направленной на достижение успеха, материальное благополучие или стабильность внутри организационной структуры и в целом в жизни, декларируют готовность к риску и стремление к независимости ради реализации своих стратегических жизненных идей; таким образом, можно говорить о существовании внутриличностных возможностей для интенсификации просоциальной активности руководителей системы государственной службы;

– необходимость расширения масштаба и повышения уровня, интенсивности и устойчивости социальной направленности личности руководителей системы государственной службы и формирования у них в качестве ведущих просоциальных ценностных стратегий и, одновременно, затруднения в этих процессах обусловлены, с одной стороны, особенностями государственной службы как социального института, который должен обеспечивать стабильное экономическое, политическое, социальное и культурное развитие государства и общества, реализацию прав и свобод граждан, социальное благосостояние и благополучие, а с другой стороны, реальной практикой деятельности государственных служащих, которая зачастую демонстрирует их неспособность и/или нежелание принимать решения в пользу общества;

– возможность повышения социальной направленности руководителей системы государственной службы и формирования у них просоциальных ценностных стратегий обусловлена, с одной стороны, контекстом их деятельности и требованиями общества, а с другой стороны, внутренней потребностью в подобных изменениях, которая, в свою очередь, связана с наличием или отсутствием в структуре управленческого потенциала руководителей просоциальных стратегических жизненных идей.

Перспективы дальнейших исследований социальной направленности руководителей системы государственной службы связаны с изучением взаимосвязи их ценностных ориентаций и компонентов управленческого потенциала, а также с разработкой методов, обеспечивающих выявление не только декларируемых, но и реальных ценностных ориентаций.

ПРИМЕЧАНИЯ

При анализе полученных результатов здесь и далее учитывались показатели, факторный вес которых был выше 0,400.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.

2. Платонов К. К. О системе психологии. М.: Мысль, 1972.

3. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2003.

4. Калугин А. Ю. Структура ценностно-смысловой сферы личности как результат смыслообразующей активности субъекта // В.С. Мерлин и современная психология: наука, образование, практика: Материалы всероссийской научно-практической конференции. Пермь, 2015. С. 16-18.

5. Нехорошева И. В. Ценности людей с различной нравственной направленностью // Ученые записки Орловского государственного университета. 2013. №2(52). С. 360-366.

6. Murphy R. O., Ackermann K. A., Handgraaf M. J. J. Measuring social value orien-

tation // Journal of Judgment and Decision Making. 2011. № 6 (8). P. 771-781.

7. Balliet D., Joireman J. Social Value Orientation and Cooperation in Social Dilemmas: A Meta-Analysis // Group Processes Intergroup Relations. 2009. № 12. P. 533-547.

8. McClintock C. G.; Allison S. T. Social value orientation and helping behavior // Journal of Applied Social Psychology. 1989. № 19 (4). P. 353-362.

9. Van Lange P. A. M., Otten W. De Bruin E. M. N., Joireman J. A. Development of prosocial, individualistic, and competitive orientations: Theory and preliminary evidence // Journal of Personality and Social Psychology. 1997. № 73 (4). P. 733–746.

10. Берзин Б. Ю. Ценностные ориентации государственных служащих в системе регуляции поведения // Социум и власть. 2012. № 2 (34). С. 85-88.

11. Немировский В. Г., Сафронова К. В. Специфика ценностных ориентации региональной политической элиты (на материалах Красноярского края) // Власть. 2014. № 7. С. 140-143.

12. Петрова Н. И. Ценностно-смысловая сфера личности руководителей государственной службы и предпринимателей // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 1. С. 34-44.

13. Фролов О. В. Ценности профессиональной деятельности государственных служащих // Ценности и смыслы. 2017. № 1(47). С. 134–143.

14. Perry J. L. Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART. 1996. Vol. 6. № 1. P. 5-22.

15. Sinyagin Y. V. The components of managerial alacrity of government Executives // European Research Studies journal. 2018. Т.21. №1. P. 295-308.

16. Фролова Е. В., Рябова Т. М. Социокультурные и ценностные ориентации государственных гражданских служащих в России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 1. С. 191-200.

17. Ермолаева Е. П. Социальные функции и стратегия реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество» // Психологический журнал. 2005. Т. 26. № 4. С. 30-40.

18. Григорьев С. И., Грызунова Г. В. Реализация жизненных сил государственных служащих как показатель профессионализма современной государственной службы // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Социологические науки. 2011. № 4. С. 102-107.

19. Благодерова Ю. И. Организационная культура государственной гражданской службы: эмпирические характеристики // Вестник государственного и муниципального управления. 2015. № 4 (19). С. 55-60.

20. Магомедов К. Социологический анализ этических проблем государственной службы [электронный ресурс] // Государственная служба. 2004. № 6(32). URL: http://ido-rags.ru/?p=7964 (дата обращения 17.04.2019).

21. Колодина Е. А. Формирование профессиональных ценностных ориентаций государственных служащих // Государственное регулирование и устойчивое развитие муниципальных образований. Иркутск: Байкальский государственный университет, 2012. С. 6-10.

22. Молодые специалисты на российской государственной и муниципальной службе: Научный доклад по итогам исследования областных и городских администраций. / В.С. Магун, Р. Брим, В.Е.Гимпельсон и др. М.: Институт социологии РАН, 2003.

23. Примак Т. В. Жизненные стратегии чиновников Уральского федерального округа в условиях реализации административной реформы: социологический аспект [электронный ресурс] // Вопросы управления. 2008. №3(4). URL: http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2008/03/06/ (дата обращения 13.04.2019).

24. Зинченко Г. П., Зинченко Я. Г. Мотивационные стратегии государственных служащих // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. № 1. С. 9-15.

25. Каира Ю. В. Ценностные ориентации и мотивационные установки государственных и муниципальных служащих // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2016. № 1. С. 70-82.

26. Юрьева О. Ю. Исследование ценностного сознания у служащих, находящихся на современной государственной службе // Казанский педагогический журнал. 2014. № 1 (102). С.143-147.

27. Я б в госслужащие пошел, или госслужба: кого и чем она привлекает? URL: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=1417 (дата обращения 17.04.2019).

28. Попова О. В. Ценностные ориентации российской политической субфедеральной элиты // Известия Алтайского государственного университета. 2013. №4/2. С. 297-301.

29. Синягин Ю. В. Ценностные ориентиры современных руководителей и их динамика // Государственная служба. 2017. Т. 19. №1 (105). С. 74-80.

30. Синягин Ю. В. Оценка личности: ресурсный и компетентностный подходы // Проблемы педагогики и психологии. 2014. № 2. С. 85-93.

SOCIAL ORIENTATION OF THE PERSON AND VALUE STRATEGIES OF CIVIL SERVICE EXECUTIVES

E. V. Selezneva
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

J. K. Barkova
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

ABSTRACT:

Purpose. The study of social orientation and value strategies of civil service executives. The study notes that value orientations, in contrast to life goals and plans, is rigidly tied to the solution of specific life tasks, determine the general line of behavior in a certain sphere of life, thereby providing its sufficiently flexible regulation.

Methods. Psychodiagnostic test methods: Schwartz value questionnaire, E. Shane's "career Anchor" technique, Thomas test, as well as the Mann-Whitney test to verify the statistical validity of differences between the compared groups and factor analysis with varymax rotation to identify the latent structure of value and career orientation, as well as trends in interaction.

Results. The subjective hierarchy of value and career orientation, as well as trends in interaction is revealed, it is established that there are significant differences in a number of indicators due to the occupied position of the participants. Eight value strategies defining the prosocial or pro-personal vector of activity of the executive are allocated. It is shown that social focus is not predominant in the structure of the general orientation in the personality of the participants. It is concluded that in the value-motivational sphere of the civil service executives, pro-personal value strategies prevail, while the differences in them are due to the position that the study participants occupy in the managerial hierarchy. It is assumed that some of the pro-personal value strategies can serve as a basis for strengthening the pro-social activity of the civil service executives.

Scientific novelty. The scientific novelty lies in the comparative study of value strategies of civil service executives, occupying different positions in the managerial hierarchy.

The research was carried out in the framework of the governmental task of the RANEPA under the President of the Russian Federation to perform the research project on the topic "19.10. Development and approbation of technologies for evaluation of social focus and system of value focuses of civil servants".

KEYWORDS:
social orientation of the person, value orientations, value strategies, civil service, executives.

AUTHORS' INFORMATION:
Elena V. Selezneva, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
84/2, Vernadskogo ave., Moscow, 119571, Russia, selezneva-ev@ranepa.ru

Julia K. Barkova, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
84/2, Vernadskogo ave., Moscow, 119571, Russia, barkova-yk@ranepa.ru

FOR CITATION: Selezneva E. V., Barkova J. K. Social orientation of the person and value strategies of

civil service executives // Management Issues. 2019. №4 (59). P. 203—216.

REFERENCES

1. Lomov B. F. Methodological and theoretical problems of psychology. M.: Nauka, 1984 [Lomov B. F. Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psikhologii. M.: Nauka, 1984] – (In Rus.)

2. Platonov K. K. On the system of psychology. M.: Thought, 1972. [Platonov K. K. O sisteme psikhologii. M.: Mysl', 1972] – (In Rus.)

3. Rubinshtein S. L. Fundamentals of general psychology. SPb.: Peter, 2003 [Rubinshteyn S. L. Osnovy obshchey psikhologii. SPb.: Piter, 2003] – (In Rus.)

4. Kalugin A. Yu. Structure of the value-semantic sphere of personality because of the meaning-forming activity of the subject // V. S. Merlin and modern psychology: science, education, practice: Materials of the all-Russian scientific and practical conference. Perm, 2015. Pp. 16-18 [Kalugin A. Yu. Struktura tsennostno-smyslovoy sfery lichnosti kak rezul'tat smysloobrazuyushchey aktivnosti sub"ekta // V.S. Merlin i sovremennaya psikhologiya: nauka, obrazovanie, praktika: Materialy vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Perm', 2015. S. 16-18] – (In Rus.)

5. Nekhorosheva I. V. Values of people with different moral orientations // Scholarly notes of Orel State University. 2013. No. 2 (52). Pp. 360-366 [Nekhorosheva I. V. Tsennosti lyudey s razlichnoy nravstvennoy napravlennost'yu // Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2013. №2(52). S. 360-366] – (In Rus.)

6. Murphy, R.O.; Ackermann, K.A.; Handgraaf, M.J.J. Measuring social value orientation // Journal of Judgment and Decision Making. 2011. № 6 (8). P. 771–781.

7. Balliet D., Joireman J. Social Value Orientation and Cooperation in Social Dilemmas: A Meta-Analysis // Group Processes Intergroup Relations. 2009. № 12. P. 533–547.

8. McClintock, C.G.; Allison, S.T. Social value orientation and helping behavior // Journal of Applied Social Psychology. 1989. № 19 (4). P. 353–362

9. Van Lange, P.A.M.; Otten, W.; De Bruin, E.M.N.; Joireman, J.A. Development of prosocial, individualistic, and competitive orientations: Theory and preliminary evidence // Journal of Personality and Social Psychology. 1997. № 73 (4). P. 733–746.

10. Berzin B. Yu. Value orientations of civil servants in the system of behavior regulation // Society and power. 2012. No. 2 (34). Pp. 85-88 [Berzin B. Yu. Tsennostnye orientatsii gosudarstvennykh sluzhashchikh v sisteme regulyatsii povedeniya // Sotsium i vlast'. 2012. № 2 (34). S. 85-88.] – (In Rus.)

11. Nemirovsky V. G., Safronova K. V. Specificity of value orientations of regional political elite (on materials of Krasnoyarsk Territory) // Power. 2014. No. 7. Pp. 140-143 [Nemirovskiy V. G., Safronova K. V. Spetsifika tsennostnykh orientatsii regional'noy politicheskoy elity (na materialakh Krasnoyarskogo kraya) // Vlast'. 2014. № 7. S. 140-143] – (In Rus.)

12. Petrova N. I. Value-semantic sphere of personality of civil service executives and entrepreneurs. Psychological journal. 2011. Vol. 32. No. 1. Pp. 34-44 [Petrova N. I. Tsennostno-smyslovaya sfera lichnosti rukovoditeley gosudarstvennoy sluzhby i predprinimateley // Psikhologicheskiy zhurnal. 2011. T. 32. № 1. S. 34-44] – (In Rus.)

13. Frolov O. V. Values of professional activity of civil servants // Values and meanings. 2017. No. 1 (47). Pp. 134-143 [Frolov O. V. Tsennosti professional'noy deyatel'nosti gosudarstvennykh sluzhashchikh // Tsennosti i smysly. 2017. № 1(47). S. 134–143] – (In Rus.)

14. Perry J. L. Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART. 1996. Vol. 6. . No. 1. P. 5-22

15. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government Executives // European Research Studies journal. 2018. T.21. №1. PP. 295-308

16. Frolova E. V., Ryabova T. M. Sociocultural and value orientations of civil servants in Russia // Economic and social changes: facts, trends, forecast. 2018. Vol. 11. No. 1. Pp. 191-200 [Frolova E. V., Ryabova T. M. Sotsiokul'turnye i tsennostnye orientatsii gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh v Rossii // Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz. 2018. T. 11. № 1. S. 191-200] – (In Rus.)

17. Yermolayeva E. P. Social functions and strategy of professional realization in the system “person-profession-society” // Psycho-

logical journal. 2005. V. 26. No. 4. Pp. 30-40 [Ermolaeva E. P. Sotsial'nye funktsii i strategiya realizatsii professionala v sisteme «chelovek - professiya - obshchestvo» // Psikhologicheskiy zhurnal. 2005. T. 26. № 4. S. 30-40] – (In Rus.)

18. Grigoriyev S. I., Gryzunova G. V. Realization of vital forces of civil servants as an indicator of professionalism of modern civil service // Scientific notes of Trans Baikal State University. Series: Sociological Sciences. 2011. No. 4. Pp. 102-107 [Grigor'ev S. I., Gryzunova G. V. Realizatsiya zhiznennykh sil gosudarstvennykh sluzhashchikh kak pokazatel' professionalizma sovremennoy gosudarstvennoy sluzhby // Uchenye zapiski Zabaykal'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Sotsiologicheskie nauki. 2011. № 4. S. 102-107] – (In Rus.)

19. Blagoderova Y. I. Organizational culture of civil service: empirical characteristics // Bulletin of public and municipal management. 2015. No. 4 (19). Pp. 55-60 [Blagoderova Yu. I. Organizatsionnaya kul'tura gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhby: empiricheskie kharakteristiki // Vestnik gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya. 2015. № 4 (19). S. 55-60] – (In Rus.)

20. Magomedov K. Sociological analysis of ethical problems of civil service [e-resource] // Civil service. 2004. No. 6 (32). URL: http://ido-rags.ru/?p=7964 (date of reference: 17.04.2019) [Magomedov K. Sotsiologicheskiy analiz eticheskikh problem gosudarstvennoy sluzhby [elektronnyy resurs] // Gosudarstvennaya sluzhba. 2004. № 6(32). URL: http://ido-rags.ru/?p=7964 (data obrashcheniya 17.04.2019)] – (In Rus.)

21. Kolodina E. A. Development of professional value focus of civil servants. Public regulation and sustainable development of municipalities. Irkutsk: Baikal State University, 2012. Pp. 6-10 [Kolodina E. A. Formirovanie professional'nykh tsennostnykh orientatsiy gosudarstvennykh sluzhashchikh // Gosudarstvennoe regulirovanie i ustoychivoe razvitie munitsipal'nykh obrazovaniy. Irkutsk: Baykal'skiy gosudarstvennyy universitet, 2012. S. 6-10] – (In Rus.)

22. Young professionals in the Russian public and municipal service: Scientific report on the results of the study of regional and city administrations. / V. S. Magun, R. brim, V. E. Gimpelson et al. M.: Institute of sociology, RAS, 2003 [Molodye spetsialisty na rossiyskoy gosudarstvennoy i munitsipal'noy sluzhbe: Nauchnyy doklad po itogam issledovaniya oblastnykh i gorodskikh administratsiy. / V.S. Magun, R. Brim, V.E.Gimpel'son i dr. M.: Institut sotsiologii RAN, 2003] – (In Rus.)

23. Primak T. V. Life strategies of officials of the Ural Federal district in the context of implementation of administrative reform: sociological aspect [e-resource] // Issues of management. 2008. No. 3(4). URL: http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2008/03/06/ (date of reference: 13.04.2019) [Primak T. V. Zhiznennye strategii chinovnikov Ural'skogo federal'nogo okruga v usloviyakh realizatsii administrativnoy reformy: sotsiologicheskiy aspekt [elektronnyy resurs] // Voprosy upravleniya. 2008. №3(4). URL: http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2008/03/06/ (data obrashcheniya 13.04.2019)] – (In Rus.)

24. Zinchenko G. P., Zinchenko Y. G. Motivational strategies of civil servants // Public and municipal administration. Scientific notes SRIM. 2015. No. 1. Pp. 9-15 [Zinchenko G. P., Zinchenko Ya. G. Motivatsionnye strategii gosudarstvennykh sluzhashchikh // Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski SKAGS. 2015. № 1. S. 9-15] – (In Rus.)

25. Kaira Yu. V. Value focus and motivational attitudes of public and municipal employees // News of the Tula State University. Humanities. 2016. No. 1. Pp. 70-82 [Kaira Yu. V. Tsennostnye orientatsii i motivatsionnye ustanovki gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh // Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye nauki. 2016. № 1. S. 70-82] – (In Rus.)

26. Yur`eva O.Yu. Research of value consciousness of the employees in modern civil service // Kazan pedagogical journal. 2014. No. 1 (102). Pp. 143-147 [Yur'eva O. Yu. Issledovanie tsennostnogo soznaniya u sluzhashchikh, nakhodyashchikhsya na sovremennoy gosudarstvennoy sluzhbe // Kazanskiy pedagogicheskiy zhurnal. 2014. № 1 (102). S.143-147] – (In Rus.)

27. I would become a civil servant, or civil service: who and what it attracts. URL: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=1417 (date of reference: 17.04.2019) [Ya b v gossluzhashchie poshel, ili gossluzhba: kogo i chem ona privlekaet? URL: https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=1417 (data obrashcheniya 17.04.2019)] – (In Rus.)

28. Popova O. V. Value focus of the Russian sub-Federal political elite // News of Altai State University. 2013. No. 4/2. Pp. 297-301 [Popova O. V. Tsennostnye orientatsii rossiyskoy politicheskoy subfederal'noy elity // Izvestiya Altayskogo gosudarstvennogo universiteta. 2013. №4/2. S. 297-301] – (In Rus.)

29. Sinyagin Yu. V. Value focus of modern managers and their dynamics // Civil service. 2017. Vol. 19. No. 1 (105). Pp. 74-80 [Sinyagin Yu. V. Tsennostnye orientiry sovremennykh rukovoditeley i ikh dinamika // Gosudarstvennaya sluzhba. 2017. T. 19. №1 (105). S. 74-80] – (In Rus.)

30. Sinyagin U. V. Personality assessment: resource and competence-based approaches to pedagogy and psychology. 2014. No. 2. Pp. 85-93 [Sinyagin Yu. V. Otsenka lichnosti: resursnyy i kompetentnostnyy podkhody // Problemy pedagogiki i psikhologii. 2014. № 2. S. 85-93] – (In Rus.)