

На правах рукописи

БОЯРКИН Михаил Юрьевич

**ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННАЯ ТИПОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ В
СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Специальность 19.00.01 – общая психология, психология личности и
история психологии

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата психологических наук

Москва - 2008

Работа выполнена на кафедре психологии Волгоградской академии государственной службы

Научный руководитель: Доктор психологических наук, профессор
Лебедева Надежда Михайловна

Официальные оппоненты: Доктор психологических наук, профессор
Агапов Валерий Сергеевич

Кандидат психологических наук, доцент
Жедунова Людмила Григорьевна

Ведущая организация: Институт психологии
Российской академии наук

Защита диссертации состоится «22» апреля 2008 г. в 14:00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.048.03 в Государственном университете – Высшей школе экономики по адресу: 109316, г. Москва, Волгоградский проспект, 46 б, ауд.210.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного университета – Высшей школы экономики по адресу: 101990, г. Москва, ул. Мясницкая, 20.

Автореферат разослан «__» марта 2008 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Молчанова О.Н.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы исследования.

Изменения, происшедшие в России за последние десять лет, обусловили необходимость укрепления государственности, а значит, повышения эффективности работы государственной службы. Успешность проводимых реформ во многом зависит от состояния механизма управления и качества кадров государственной службы. Адекватность дальнейших преобразований в той или иной степени связана и с личностными качествами управленцев. В этих условиях государственная служба должна стать привлекательной для талантливых и инициативных людей, а к служащим, участвующим в принятии ответственных государственных решений и занимающим официально признаваемое привилегированное положение, должны предъявляться высокие психологические и нравственные требования. Проблемам кадровой политики, профессионального отбора и профессиональной аттестации, повышению компетентности, профессионализма и личностного развития государственных служащих посвящено множество научных публикаций (Марков В.Н., 2004; Кибанов А.Я., 2004; Кириллов А.Л., 2005; Цуркер К., 2005; Рудой В.В., 2005; Павлова Л.Г., 2005; Овчаренко Р.К., 2005; Кузнецов С.Г., 2005 и др.).

Высокий интерес к личности государственных служащих, с одной стороны, обусловлен необходимостью развития кадров государственной службы, с другой стороны, наличием кризисных явлений в системе управления. Согласно результатам исследований, общество, в целом, испытывает недоверие к государственным органам, подозревая управленцев в «корысти», «бюропатологии», «бесцельности», «закрытости» и «шаблонности» (Бойков В., 2003; Субочев Н.С., 2005). Это резко контрастирует с тем, что основная цель государственной службы заключается в служении государству и обществу, а государственный служащий должен на высоком профессиональном уровне исполнять служебные обязанности, защищать права и свободы человека и гражданина, осуществлять профессиональную деятельность в рамках закона, соблюдать нормы служебной и профессиональной этики.

Возникают вопросы – каковы профессионально важные особенности личности государственного служащего и, основной, соответствуют ли цели и установки государственной службы жизненным принципам управленца? Согласно результатам многочисленных исследований - не всегда (Рудой В.В., 2005; Субочев Н.С., 2005 и др.). Одна из основных причин такого несоответствия заключается в низкой мотивации и ориентации личности государственных служащих не на содержание труда, а на получение высокого социального статуса, властных полномочий, материального благополучия и

социальной защищенности. Эти причины служат существенным препятствием для уже затянувшегося реформирования государственной службы (Якобсон Л.И. 2002; Бойков В., 2003; Шуваева В.В., 2005; Субочев Н.С., 2005; Долгополова О.А., 2007; Зиновьева Д.М., 2007 и др.).

Ценностные приоритеты и ведущая мотивация личности государственных служащих, таким образом, определяют специфику проблемного поля и существенно влияют на эффективность работы органов управления. Продуктивным может оказаться подход, рассматривающий взаимосвязь мотивации и ценностей (Патяева Е.Ю., 1983; Чугунова Э.С., 1984). Учет ценностно-мотивационных особенностей личности при профессиональном отборе, аттестации, планировании карьеры, подготовке государственных служащих к изменениям позволит более качественно решать задачи, которые стоят перед современной государственной службой. В этих условиях актуальна разработка *ценностно-мотивационной* типологии, которая с одной стороны позволит систематизировать и конкретизировать представления о профессионально важных качествах личности в сфере государственной службы, с другой - быстро и достоверно оценивать потенциал личности государственного служащего и прогнозировать успешность его деятельности на рабочем посту.

Состояние и степень разработанности проблемы исследования.

Активное обращение отечественной психологии к личности государственного служащего (А.В.Битуева, А.А.Деркач, С.Ф.Мурашко, И.Б.Новосельская, С.В.Паирель, И.А.Панарин, С.К.Хаидов и др.), изучение особенностей его деятельности (Н.В.Долгова, В.Н.Маркин, А.П.Федоркина и др.), профессионально важных качеств (В.Г.Асеев, А.К.Маркова, С.И.Съедина), продуктивного личностно-профессионального развития (В.С. Агапов, О.С. Анисимов, В.Г. Асеев, А.А. Реан, Е.В. Селезнева и др.), развития профессионализма государственных служащих (О.С.Анисимов, С.А.Анисимов, А.С.Гусева, А.А.Деркач, В.Г.Зызыкин, Р.Л.Кричевский, Л.Г.Лаптев, А.К.Маркова, А.Ю.Панасюк, С.И.Съедин, Ю.В.Синягин, Е.А.Яблокова и др.), оценки эффективности профессиональной деятельности государственных служащих (И.И.Газиева, Н.Н.Клищ и др.) значительно расширили представление о предмете исследования. Однако, научных работ, относящихся к непосредственному изучению мотивации и ценностей личности государственных служащих недостаточно (Асеев В.Г., 2001; Битуева А.В., 2000; Катаева Л.И., 2001; Комаров; М.С., Корнилова Н.Б., 2002 и др.). На практике работникам кадровых служб при осуществлении мероприятий кадровой политики приходится руководствоваться законодательными и

правовыми актами, а не результатами научных исследований личности государственных служащих.

Поскольку в диссертационной работе рассматривается взаимосвязь мотивации с ценностями личности, огромное значение в построении теоретических основ работы имели результаты исследований, посвященных именно этой проблематике (Д.А.Леонтьев, Е.Ю.Патяева, Э.Деси, Д.Макклелланд, Ж.Нюттен, Ш.Шварц). При этом особое внимание уделено эмпирическим исследованиям ценностей и мотивации, выполненным в русле оригинальных теорий с применением авторских методик.

Ш.Шварц разработал методический инструмент (Schwartz S.H., 1987), который позволяет выявить не только различия в ценностях людей, принадлежащих к разным культурам, но также зафиксировать значительное сходство в проявлениях базовых ценностей людей в разных странах (Schwartz S., Bardi A., 2001); выявить связи индивидуальных ценностей личности с ценностями, связанными с работой, и тем смыслом, который вкладывают в нее люди (Ros M., Schwartz S., Surkiss S., 1999); с уровнем тревожности (Schwartz S., Sagiv L., Boehnke K., 2000); с субъективным благополучием личности (Sagiv L., Schwartz S., 2000); с поведением (Bardi A., Schwartz S., 2003), а также с личностными характеристиками людей (Roccas S., Sagiv L., Schwartz S., Knafo A., 2002).

Авторская методика «Оценка мотивации» (Chirkov V., Deci E., 1999) была использована в таких сферах жизнедеятельности, как спорт и физическая культура (Vallerand R.J., Losier G.F., 1999; Vansteenkiste M., 2003; Reeve J. 1996 и др.), медицина и здравоохранение (Sheldon K.M., Williams G.C., Joiner T., 2003 и др.), организационное поведение (Gagne M., Senecal C.B., Koestner R., 1997; Richer S.F., Vallerand R.J. 1995 и др.). Роль мотивации изучалась и в рамках общепсихологических проблем: потребности личности (Baard P.P., Deci E.L., Ryan R.M., 2004), самооценка личности (Kernis M.H., Paradise A.W., 2002), стили саморегуляции (Hayamizu T., 1997; Vallerand R. J., Bissonnette R., 1992), устремления и цели личности (Schmuck P., Kasser T., 2000; Vansteenkiste M., Simons J., Lens W., 2005 и др.), психологическое благополучие (Ryan R.M., Deci E.L., 2000). На основе материалов этих исследований, рассматривается возможность построения эмпирически-выверенной типологии личности на основе ценностных приоритетов и ведущей мотивации.

Типологии личности на основе различий в ценностях в отечественной и зарубежной психологии конструировались преимущественно с учетом направленности на какую-либо доминирующую ценность или группу ценностей (С.Рейсс, Э.Фромм, Э.Шпрангер, А.Ф.Лазурский, Д.И.Фельдштейн и др.). Мотивы стали основой для типологий личности в работах В.Э.Мильмана,

М.Аптера, Д.Макгрегора и др. В психологических исследованиях типология как метод была использована при изучении профессиональной деятельности руководителя, инженера, рабочего, ученого (А.Л.Журавлев, Е.С.Кузьмин, Э.С.Чугунова, В.А.Ядов и др.). Однако, типологии личности на основе ценностно-мотивационных приоритетов в сфере государственной службы представлены только социологией (Васильев М.Е., 2004; Субочев Н.С., 2005; Терещук Е.А., 2006 и др.).

Актуальность проблемы и ее недостаточная научная разработанность предопределили объект, предмет, цели и задачи диссертационного исследования.

Цель: разработать теоретико-эмпирические основы ценностно-мотивационной типологии личности в сфере государственной службы.

Объект: психологические особенности личности государственных служащих.

Предмет: ценностно-мотивационные особенности личности как основа типологии личности в сфере государственной службы.

Основная гипотеза исследования: взаимосвязи ведущей мотивации, ценностных приоритетов и других профессионально важных особенностей личности представляют собой принципиально отличные друг от друга типы личности государственных служащих.

Частные гипотезы:

- ценности и мотивация государственного служащего взаимосвязаны с психологическими характеристиками личности (Х.Гоух), уровнем благополучия (К.Рифф) и системой самоидентификации (М.Кун и Т.Макпартленд);
- ценностные приоритеты и ведущая мотивация являются типобразующими характеристиками личности государственных служащих;
- ценностно-мотивационные типы связаны с актуальным состоянием личности (М.Люшер).

Цель и гипотезы определили ряд **задач исследования:**

1. Выделить и исследовать профессионально важные качества личности государственных служащих;
2. Изучить теоретико-методологические подходы и понятия в исследовании ценностей и мотивации личности;
3. Провести теоретический анализ связи ценностей и мотивации с другими аспектами личности;
4. Рассмотреть теоретические закономерности и эмпирические основания построения типологии личности;

5. Определить методы исследования ценностей, мотивации, личностных характеристик, уровня благополучия и системы самоидентификации личности государственных служащих;
6. Провести эмпирическое исследование ценностей, мотивации, личностных характеристик, уровня благополучия и системы самоидентификации государственных служащих;
7. Определить характеристики личности государственных служащих с различными ценностными приоритетами и мотивацией;
8. Изучить взаимосвязь ценностей и мотивации с уровнем благополучия и системой самоидентификации государственных служащих;
9. Систематизировать результаты и выделить ценностно-мотивационные типы в сфере государственной службы;
10. Разработать научно–практические рекомендации с учетом выявленных психологических особенностей государственных служащих различных ценностно-мотивационными типов.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют: системный анализ профессиональной деятельности и личности профессионала (В.Д.Шадриков, В.П.Зинченко); методология построения и применения типологического подхода в психологии личности (К.А.Абульханова, Е.Б.Старовойтенко); теория внутренней и внешней мотивации (Э.Л.Деси, Р.М.Райан); теория универсального содержания и структуры ценностей (Ш.Шварц); теория психологического благополучия (К.Рифф); понимание и измерение личностных особенностей (Х.Гоух) и особенностей самоидентификации (М.Кун, Т.Макпартленд).

Методы исследования. В исследовании использовались: теоретико-методологический анализ, системный анализ, типологический метод, обобщение и интерпретация научных данных. Эмпирические методы исследования: опросник «Оценка мотивации» (Chirkov V., Deci E., 1999), опросник Ш.Шварца для изучения ценностей на индивидуальном уровне (Schwartz S.H., 1987), Калифорнийский психологический опросник Х.Гоуха (CPI) (Gough H.G., 1996), шкала психологического благополучия К.Рифф (Ryff C.D., 1995), тест М.Куна и Т.Макпартленда «Кто Я?» (Кун М., Макпартленд Т., 1984), матрица инструментальности стемлений Р.Эммонса (Эммонс Р., 2004), цветовой тест М.Люшера (Luscher M., 1970).

Обработка и анализ результатов эмпирического исследования осуществлялись с использованием статистического пакета SPSS 11.5., применялись такие процедуры вторичной статистической обработки как критерий Колмогорова-Смирнова, t-критерий Стьюдента, корреляционный анализ Спирмена, факторный анализ и множественный регрессионный анализ.

Эмпирическую базу исследования составили результаты психодиагностического обследования, проведенного в Волгоградской области на базе Волгоградской академии государственной службы (162 государственных служащих областной администрации и федеральной гражданской службы).

Надежность и достоверность результатов исследования обеспечивается исходными общеметодологическими принципами; адекватностью выбранных и разработанных методов исследования; надежностью и верифицируемостью эмпирических данных; достаточной репрезентативностью выборки; валидностью и адекватностью методов статистической обработки и содержательной психологической интерпретацией эмпирических результатов исследования.

Основные результаты и их научная новизна заключаются в следующем:

1. Разработан теоретико-методический подход к личности, в котором личность анализируется по схеме «ценность – мотивация - личностные характеристики». В данном случае ценностные приоритеты и ведущая мотивация рассматриваются в качестве основных профессионально важных и типобразующих аспектов личности государственных служащих;
2. В структуре ценностей государственных служащих выявлены разные ценностные приоритеты (по Ш.Шварцу): ценности «самореализации» («самостоятельность», «благожелательность»), ценности «группового самосохранения» («власть», «конформность», «универсализм», «традиционализм») и ценности «индивидуального самосохранения» («стимулирование», «безопасность»);
3. Обнаружены три варианта ведущей мотивации государственного служащего (по Э.Деси и Р.Райану): внутренняя мотивация (поведение личности инициируется и регулируется самой личностью), внешняя мотивация (поведение личности инициируется и регулируется субъективным отражением личностью объективных условий) и амотивация (поведение личности инициируется и регулируется объективными условиями);
4. Выявлены взаимосвязи ценностных приоритетов и ведущей мотивации с другими особенностями личности: характеристиками личности (Х.Гоух), уровнем благополучия (К.Рифф) и системой самоидентификации (М.Кун и Т.Макпартленд);

5. Выявлены и описаны три типа государственных служащих на основе различных взаимосвязей типобразующих характеристик: ведущей мотивации и ценностных приоритетов личности:

- 1) «служащий по призванию»: внутренне мотивированный, предпочитает ценности «самореализации», обладает личностными характеристиками: энергичность, ответственность, уверенность в себе, энтузиазм, открытость чувств;
- 2) «служащий ради привилегий»: внешне мотивированный, предпочитает ценности «группового самосохранения», обладает личностными характеристиками: заинтересованность во мнении окружающих, конформизм, осмотрительность, отсутствие склонности к новаторству;
- 3) «служащий–исполнитель»: амотивирован, предпочитает ценности «индивидуального самосохранения», обладает личностными характеристиками: косность, репродуктивность в работе, недоверие к другим, безынициативность, высокий уровень тревожности.

6. Установлено, что среди выделенных трех типов наиболее эффективным является «служащий по призванию», который обладает наиболее высоким уровнем управленческого и лидерского потенциала, интеллектуальной эффективности и благополучия. Наименее эффективным в сфере государственной службы оказался «служащий-исполнитель», проявляющий косность в решении задач, безынициативность и высокий уровень тревожности. «Служащий ради привилегий» успешен в межличностном общении, однако, склонен пользоваться социальными контактами в собственных интересах, практичен, осмотрителен, не способен к новаторству;

7. Составлен «алгоритм» системного и типологического исследования личности государственного служащего, центральным элементом которого являются выделенные ценностно-мотивационные типы личности.

Теоретическая значимость.

В данной работе разработан теоретико-методический подход к личности, в котором личность анализируется по схеме «ценность – мотивация - личностные характеристики» (в отличие от подхода Э.Деси и Р.Райана: «потребность - мотивация - благополучие»). Такая трактовка позволила утвердить ценностные приоритеты и ведущую мотивацию в качестве основных профессионально важных и типобразующих аспектов личности государственных служащих.

В работе получены взаимосвязи ценностей государственных служащих с конструктами внешней мотивации, внутренней мотивации и амотивации, на

основе которых разработана ценностно-мотивационная типология личности государственных служащих, включающая три основных типа личности, характеризующихся разными личностными характеристиками, уровнем благополучия и системой самоидентификации: «служащий по призванию», «служащий ради привилегий» и «служащий-исполнитель».

Практическая значимость.

Результаты исследования могут быть использованы для оценки и прогнозирования эффективности работы государственных служащих, а также при подготовке кадров для государственной службы. Выявленная типология может быть основой для исследований, посвященных разработке дополнительных методов диагностики и коррекции ценностно-мотивационных типов личности государственных служащих. Результаты исследования внедрены в учебный процесс переподготовки и повышения квалификации государственных служащих; в работу аттестационных комиссий; в процесс текущего контроля выполнения сотрудниками профессиональных обязанностей, связанных с принятием ответственных управленческих решений и взаимодействием с клиентами.

Апробация работы.

Основные результаты были доложены на межвузовской научно-практической конференции «Проблемы современного этапа реформирования в России» (Волгоград, 2005), на конференции студентов и аспирантов «Актуальные проблемы социальной психологии» (Волгоград, 2006), на заседании кафедры психологии личности и организационной психологии Государственного университета - Высшей школы экономики (Москва, 2007), на конференции «Кадровое планирование и информационное обеспечение государственного и муниципального управления» (Волгоград, 2007), на заседании научно-исследовательского семинара «Социокультурные факторы экономического развития», Государственный университет - Высшая школа экономики (Москва, 2008). Результаты работы, наряду с исследованиями других авторов (Долгополова О.А., Зиновьева Д.М., Субочев Н.С., Юнда А.В.) использованы в:

- учебном процессе Института переподготовки и повышения квалификации Волгоградской академии государственной службы по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Финансы и кредит», «Юриспруденция»;
- работе аттестационных комиссий Администрации Волгоградской области;
- работе Федеральной налоговой службы по Волгоградской области в процессе аттестации и подбора персонала;
- работе Территориального органа Федеральной службы государственной

статистики в процессе текущего контроля выполнения сотрудниками профессиональных обязанностей, связанных с взаимодействием и общением с клиентами.

Положения, выносимые на защиту:

1. Среди профессионально важных качеств личности государственных служащих основными и типобразующими являются ценности и мотивация, которые взаимосвязаны с личностными характеристиками, уровнем благополучия и системой самоидентификации;
2. Структура ценностей государственных служащих представлена разными ценностными приоритетами (по Ш.Шварцу): ценности «самореализации» («самостоятельность», «благожелательность»), ценности «группового самосохранения» («власть», «конформность», «универсализм», «традиционализм») и ценности «индивидуального самосохранения» («стимулирование», «безопасность»);
3. Существует три варианта ведущей мотивации государственного служащего (по Э.Деси и Р.Райану): внутренняя мотивация (поведение личности инициируется и регулируется самой личностью), внешняя мотивация (поведение личности инициируется и регулируется субъективным отражением личностью объективных условий) и амотивация (поведение личности инициируется и регулируется объективными условиями);
4. Внутренне, внешне мотивированные и амотивированные государственные служащие отличаются различной степенью проявления личностных характеристик (по Х.Гоуху): внутренне мотивированная личность характеризуется высокой степенью проявления «ответственности», «гибкости», «интеллектуальной эффективности» и т.д.; внешне мотивированный государственный служащий обладает высокими показателями по шкале «хорошее впечатление»; амотивированная личность демонстрирует низкие показатели по шкалам «гибкость», «чувство благополучия» и высокие значения по шкале «самоконтроль»;
5. Ценности личности взаимосвязаны с уровнем благополучия (по К.Рифф) и системой самоидентификации личности государственного служащего (по М.Куну и Т.Макпартленду): ценности «самореализации» взаимосвязаны с высоким уровнем благополучия, в системе самоидентификации преобладают отождествления со сферой увлечений; ценности «группового самосохранения» отрицательно взаимосвязаны с «управлением ситуацией», «позитивным отношением к другим», система самоидентификации связана с социальным статусом и социальными ролями; ценности «индивидуального самосохранения» взаимосвязаны с низким уровнем психологического благополучия, система самоидентификации диффузная;

6. Взаимосвязи ценностных приоритетов с внешней, внутренней мотивацией и амотивацией образуют три ценностно-мотивационных типа личности государственного служащего: у «служащего по призванию» внутренняя мотивация взаимосвязана с ценностями «самореализации»; у «служащего ради привилегий» внешняя мотивация взаимосвязана с ценностями «группового самосохранения»; у «служащего-исполнителя» амотивация взаимосвязана с ценностями «индивидуального самосохранения». Данные типы объединяются в типологию, которая указывает на различные способы личностного обеспечения профессиональной деятельности государственных служащих.

Структура диссертации определяется ее целью, задачами и логикой анализа исследуемой проблемы. Диссертация состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, списка литературы и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность проблемы, ее новизна, теоретическая и практическая значимость, определяются задачи исследования, формулируются положения, выносимые на защиту.

В **первой главе** диссертации *«Теоретико-методологические основания исследования личности государственных служащих»* анализируется профессиональная деятельность и личность государственного служащего; ценностные приоритеты и ведущая мотивация определяются в качестве основных и типобразующих особенностей личности управленцев на основе теории ценностей Ш.Шварца, теории мотивации Э.Деси и Р.Райана и основных положений о влиянии деятельности на свойства личности и их взаимосвязи (С.Л.Рубинштейн, А.Н.Леонтьев и др.). Кроме того, в главе рассматриваются общие положения о связи ценностей и мотивации с психологическими характеристиками личности, уровнем благополучия и системой самоидентификации, а также приводятся общие принципы применения типологии личности в психологии.

Первый параграф включает в себя анализ целей и задач государственной службы в современных условиях ее функционирования, а также - профессиографическую модель личности государственного служащего. Кроме того, в данном параграфе рассматриваются основные проблемы, блокирующие реформирование и развитие государственной службы: закрытость, рассеивание целей личности управленцев; зависимость служебного роста государственных служащих от личных оценок их деятельности руководителями; характерные девиации служебного поведения; материально-прагматические ориентиры мотивации и т.д.

Профессиональная деятельность государственных служащих анализируется на основе системного подхода «человек-профсреда» (В.Д.Шадриков). В результате исследования было установлено, что профессиональная деятельность государственного служащего характеризуется противоречивостью требований к профессии и ведущей мотивацией выбора профессии. С одной стороны, выполнение профессиональных обязанностей должно быть основано на высоких нравственных принципах, зрелой личностной позиции, ответственности и высоком уровне профессионализма. С другой - особый социальный статус, привилегированное положение, властные полномочия зачастую становятся истинными мотивами и ценностными приоритетами («престижно», «обеспеченно», «перспективно»), определяющими выбор места работы и, как следствие, эффективность и профессионализм будущих и настоящих государственных служащих.

С этой точки зрения, личность государственного служащего также обладает противоречивыми свойствами, лежащими между «хочу» и «надо», «могу» и «стремлюсь» и их противоположностями. На основе эмпирических исследований личности государственного служащего было установлено, что некоторые особенности мотивации и ценностных приоритетов личности государственных служащих блокируют эффективное выполнение *планирующей, регулирующей, контролирующие-учетной, инновационно-исследовательской деятельности и самоуправления* (Деркач А.А., 1999). Профессионально важные качества и содержание этих направлений деятельности противоречат таким выявленным особенностям личности государственных служащих как формализм, двоемыслие, имитация активной деятельности, проявление непродуктивных психологических защит, стереотипизация поведения и т.п. Можно предположить, что в основе решения этой проблемы лежит принцип соответствия основных приоритетов деятельности государственной службы ценностям личности государственного служащего, которые могли бы иметь в этом случае полноценную мотивационную силу. Таким образом, среди значимых профессионально важных качеств личности государственных служащих признаются ведущая мотивация и ценностные приоритеты.

Второй параграф включает обоснование выбора концепций и подходов для исследования мотивации и ценностей личности государственных служащих. Опираясь на системный подход к личности, в качестве таковых были избраны: теория ценностей *Ш.Шварца, В.Билски* и теория мотивации *Э.Л.Деси, Р.М.Райана*. Эти теории, в контексте данной работы, обладают рядом преимуществ: они раскрывают смысл взаимосвязи мотивации и ценностей личности, отражают характер взаимодействия в системе «человек-среда» и в

своим арсенале имеют разработанные методики для проведения эмпирических исследований.

Ш.Шварц выделил и изучил десять так называемых «мотивационных типов» (*конформность, самостоятельность, достижение, традиционализм, универсализм, стимуляция, безопасность, благожелательность, власть, гедонизм*). Основываясь на тезисе о том, что главным содержательным аспектом, отделяющим ценности друг от друга, является тип мотивации, в котором они отражаются, Ш.Шварц сгруппировал ценности, выделенные предшествующими исследователями и философами разных культур, в отдельные типы мотивации, обозначив их в соответствии с ведущей мотивационной целью. Кроме того Ш.Шварц и В.Билски из отношений между мотивами поведения и соответствующими им поступками вывели логику отношений между ценностями, лежащими в основе мотивов.

Далее рассматриваются теоретические основы исследования внутренней и внешней мотивации. Анализируя эти конструкты через призму локуса каузальности, Э.Деси и Р.Райан выделяют три ориентации личности (автономная, контролирующая и безличная). Авторы соотносят автономную ориентацию с внутренней мотивацией, контролирующую – с внешней мотивацией, а безличная связывается ими с конструктом амотивация. Поведение *амотивированной* личности инициируется и регулируется факторами внешней среды: одобрение, наказание и т.д. **Внешняя мотивация** - конструкт для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его инициируют и регулируют, находятся вне внутреннего мира личности, однако это - не объективные параметры среды, а оценки и интерпретации личностью контекста аспектов своего поведения, т.е. субъективное отражение объективных условий и то значение, которое она этим условиям придает. **Внутренняя мотивация** - конструкт, подразумевающий инициацию и регуляцию поведения сугубо самой личностью изнутри.

Третий параграф включает предметный анализ роли ценностей и мотивации в выборе жизненного пути и формировании психологических характеристик личности. Делаются попытки интерпретации связи ценностных приоритетов и ведущей мотивации с характеристиками личности на основе подхода Х.Гоуха, с уровнем благополучия на основе работ К.Рифф и системой самоидентификации, теоретические основы которой разработаны М.Куном и Т.Макпартлендом.

По итогам анализа делаются обобщения, которые фиксируют отличия изложенного в работе теоретико-методического подхода к личности, заключающегося в исследовании по схеме «ценность-мотивация-характеристики личности» от традиционно используемой Э.Деси и Р.Райаном –

«потребность-мотивация-благополучие». В этой трактовке, представляющей авторский подход к исследованию личности, мотивация, обуславливающая запуск необходимого уровня активности, понимается как инструментальное явление, взаимосвязанное с развитием соответствующих качеств личности, необходимых для ее самоосуществления. Ценности же являются направляющими деятельности личности и непосредственно связаны с уровнем благополучия и системой самоидентификации как мерами соответствия выбранного жизненного пути глубинным, базовым принципам личности.

Таким образом, исследование профессионально важных качеств личности государственного служащего включает в себя прежде всего изучение ценностных приоритетов во взаимосвязи с ведущей мотивацией. Ценности и мотивация могут быть типобразующими аспектами личности. Кроме этого, в исследовании личности государственного служащего включены и другие характеристики личности, уровень благополучия и система самоидентификации, предположительно раскрывающие особенности проявления типа.

Четвертый параграф включает в себя обоснование возможности применения типологического метода к исследованию личности вообще и конкретной категории, в частности личности государственного служащего (Абульханова К.А., 1983, 1999; Старовойтенко Е.Б., 2004, 2007). Актуальность данной работы заключается, как уже было показано, в необходимости развернутых системных исследований личности государственных служащих. Это положение послужило основой для применения в работе типологического метода. Параграф включает в себя исторический анализ типологий личности (К.Г.Юнга, Э.Шпрангера, Э.Кречмера, У.Шелдона, Е.Крепелина, А.Е.Личко, К.Леонгарда, Л.Сонди, С.Рейсса и др.). Данный обзор показал, что в основном традиционные типологии не включают в себя сочетание и систематизацию разнообразных особенностей личности, таких как ценности, мотивация, уровень благополучия, систему самоидентификации и их взаимосвязи.

В данном параграфе также дается рабочее определение понятия «*тип*», под которым понимается модель, служащая для объединения элементов на основе соотношения их существенных свойств, рассматриваемых в совокупности, и обладающий выраженным своеобразием. Сформулированы основные требования к описанию типа.

Таким образом, в качестве оснований типологии личности государственного служащего выбраны стержневые аспекты личности: *ценности и мотивация*, которые могут иметь внешний и внутренний вектор функционирования. Типология личности, построенная на ценностно-мотивационной основе, позволит в теоретическом плане раскрыть характер взаимосвязи этих понятий,

систематизировать представления о профессионально важных качествах личности в сфере государственной службы, а в практическом – выявлять потенциал личности и прогнозировать пути ее развития.

Вторая глава «Эмпирическое исследование ценностно-мотивационных типов личности государственных служащих» посвящена эмпирическим аспектам исследования и построения типологии личности на основе ее ценностных приоритетов и ведущей мотивации.

Первый параграф включает в себя описание выборки, процедуры и методик исследования.

Второй параграф посвящен исследованию ведущей мотивации и ценностных приоритетов государственных служащих. В ходе исследования было обнаружено, что мотивация государственного служащего описывается тремя вариантами: внутренняя мотивация, внешняя мотивация и амотивация. Исследование ценностей в результате вторичного факторного анализа также обнаружило три класса: ценности «индивидуального самосохранения», ценности «группового самосохранения» и ценности «самореализации».

Кроме этого, было установлено, что для амотивированной личности важными являются преимущественно материальные цели, в перечислении такой личностью своих стремлений отсутствуют такие как «собственное развитие» или «счастье». Внутренне мотивированная личность для достижения своих целей пользуется собственными возможностями, а внешне мотивированная – такими как «знакомства», «признание» и т.д.

Была установлена связь внутренней мотивации с актуальным благоприятным состоянием, т.е. для инициации внутренней мотивации важно соответствующее благоприятное психическое состояние

В *третьем параграфе* приводятся данные о том, что внутренне мотивированные, внешне мотивированные и амотивированные государственные служащие отличаются по следующим параметрам: структура ценностей, личностные характеристики и уровень психологического благополучия.

Внутренне мотивированные государственные служащие в большей степени стремятся к независимости мыслей и поступков, к самостоятельности. Для внешне мотивированных государственных служащих на первый план выходят иные ценности: достижение социального статуса, престижа и признания в социальной среде. Личный успех, получение социального одобрения, собственная безопасность, стабильность семьи и общества – ценности, характеризующие амотивированную личность.

Характеристики личности внутренне мотивированного государственного служащего также статистически достоверно отличаются от профиля личности

внешне мотивированного и амотивированного. Причем было установлено, что в современных условиях реформирования внутренне мотивированный государственный служащий обладает рядом преимуществ: он готов к изменениям, инициативен, а также вполне соответствует профессиональным требованиям к ответственности и зрелой личностной позиции. При этом внутренне мотивированного государственного служащего отличает открытая, дружелюбная позиция, готовность общаться «на равных», что может быть основой для решения важных социальных задач, которые стоят перед государственной службой.

Четвертый параграф раскрывает взаимосвязи характеристик личности государственных служащих с разными ценностными приоритетами и ведущей мотивацией.

Внутренняя мотивация взаимосвязана с уверенностью в себе, независимостью, самостоятельной постановкой целей и задач, высокой степенью ответственности за свои действия, новаторством, независимостью от мнения других, интеллектуальной эффективностью, удовлетворенностью жизнью (рис.1.). Ценности «самореализации» при этом взаимосвязаны с высоким уровнем удовлетворенности жизнью, в системе самоидентификации такого типа личности преобладает отождествление с увлечениями.



Рис.1. Характеристики личности «служащего по призванию».

Внешняя мотивация взаимосвязана с самоконтролем, склонностью к подавлению эмоций, при этом внешняя мотивация положительно связана с коммуникативной компетентностью, «социабельностью», ориентацией на межличностные взаимоотношения (рис.2.). Тем не менее, у внешне мотивированной личности существует зависимость от стороннего мнения, для эффективной работы им нужна регламентация и организация их труда – четкие

указания, что и когда нужно сделать. Ценности «группового самосохранения» взаимосвязаны со снижением уровня благополучия, а в системе самоидентификации - с ориентацией на социальный статус.



Рис.2. Характеристики личности «служащего ради привилегий».

Амотивация связана с выработкой стратегии достижения через подчинение и проявление конформизма, а также обнаружена ее отрицательная взаимосвязь практически со всеми исследуемыми характеристиками личности (рис.3.). Кроме того, ценности «индивидуального самосохранения» взаимосвязаны с низким уровнем благополучия и размытой системой самоидентификации.

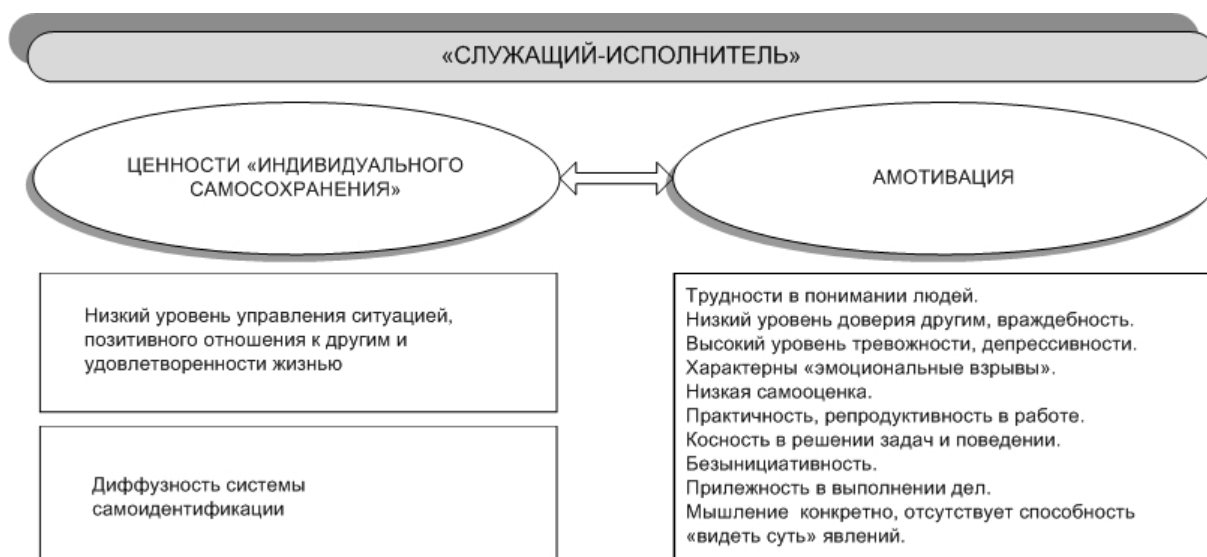


Рис.3. Характеристики личности «служащего-исполнителя».

Далее, с помощью регрессионного анализа были обнаружены взаимосвязи между ценностями и мотивацией. Внутренняя мотивация взаимосвязана с предпочтениями личностью ценностей «самореализации». Это означает, что

внутренняя мотивация может возникнуть лишь у личности, занимающейся делом, соответствующим ее «внутреннему миру», т.е. призванию. Внешняя мотивация связана с ценностями «группового самосохранения». Внешне мотивированная личность государственного служащего способствует, таким образом, сохранению и поддержке основных принципов функционирования государственной службы и исключает вероятность позитивного восприятия перемен, реформ и, тем более, их инициацию («служащий ради привилегий»). Ценности «индивидуального самосохранения» оказались взаимосвязанными с амотивацией («служащий-исполнитель»). Выделение трех типов личности государственных служащих сопоставимо с идеями Э.Фромма, Д.Рисмена, С.Мадди и др., предлагающими путь личности, обозначенный как путь «от биологического выбора к нравственному» (Шадриков В.Д., 2006; С.302).

Реализация поставленных в исследовании задач позволяет говорить о том, что основная гипотеза о системности и типичности взаимосвязей ценностных приоритетов с ведущей мотивацией и характерными особенностями личности подтверждена. В работе выявлены и проанализированы различные ценностно-мотивационные типы личности государственных служащих. Наиболее эффективным государственным служащим может быть «служащий по призванию», однако, можно предположить, что внутренне мотивированная личность в меньшей степени будет интересоваться работой в достаточно консервативной организации. В свою очередь, ценности и мотивация «служащего ради привилегий» могут быть основой коррупционного поведения, что может быть предпосылкой не только «упрощения» личности, но и нарушения функционирования государственной службы как социального института. С этой точки зрения, «служащий ради привилегий» может быть опасным в реализации своих профессиональных функций, особенно с учетом его выраженной способности и стремлении быстро и умело налаживать социальные контакты.

В **заключении** диссертационной работы подводятся основные итоги исследования, обобщаются результаты, оформляется система практических рекомендаций и намечаются перспективы дальнейших исследований.

На основе результатов теоретического и эмпирического исследования формулируются **следующие выводы**:

1. Среди значимых профессионально важных аспектов личности государственного служащего в качестве основных выделены ценностные приоритеты и ведущая мотивация;
2. Существует три варианта ведущей мотивации государственного служащего (по Э.Деси и Р.Райану): внутренняя мотивация (поведение личности иницируется и регулируется самой личностью), внешняя мотивация

- (поведение личности инициируется и регулируется субъективным отражением личностью объективных условий) и амотивация (поведение личности инициируется и регулируется объективными условиями);
3. В ценностях государственных служащих, на основе вторичной факторизации, выделено три группы ценностей: ценности «самореализации» («самостоятельность», «благожелательность»); ценности «группового самосохранения» («конформность», «власть», «традиционализм», «универсализм»); ценности «индивидуального самосохранения» («стимуляция», «безопасность», «достижение»);
 4. Внутренне, внешне мотивированные и амотивированные государственные служащие имеют различные ценностные приоритеты (по Ш.Шварцу): для внутренне мотивированной личности характерны такие ценности как «самостоятельность» и «доброжелательность», образующие блок ценностей «самореализации»; для внешне мотивированной личности приоритетными являются такие ценности как «универсализм», «традиционализм», «власть», т.е. «ценности группового самосохранения»; для амотивированной - «ценности индивидуального самосохранения»: «безопасность», «достижение»;
 5. Выявлены различия в характеристиках личности государственных служащих с внешней, внутренней мотивацией и амотивированных: у внутренне мотивированных выше значения по таким шкалам СРІ как «социальное присутствие», «самопринятие», «эмпатия», «психологический склад ума», «гибкость», «чувство благополучия»; у внешне мотивированных – «самоконтроль», «хорошее впечатление»; у амотивированных – наблюдается низкий уровень таких характеристик как «эмпатия», «психологический склад ума», «гибкость», «чувство благополучия», «эмпатия» и высокий балл по шкале «самоконтроль»;
 6. Выявлены различия в параметрах психологического благополучия (по шкале К.Рифф): внутренне мотивированные государственные служащие отличаются более высоким уровнем «позитивного отношения к другим»; внешне мотивированные государственные служащие характеризуются низким уровнем «позитивного отношения к другим»; амотивированные обладают низким уровнем «управления ситуацией», низким уровнем «удовлетворенности жизнью» и «субъективного ощущения счастья»;
 7. По интегральным показателям СРІ внутренне мотивированные обладают высоким уровнем «развития личности», «управленческого потенциала», «лидерского потенциала», «дружелюбия», «трудолюбия» и «рациональности»; внешне мотивированные государственные служащие обладают сниженным уровнем «развития личности», «трудолюбия»,

- «управленческого потенциала»; амотивированные государственные служащие обнаружили чрезвычайно низкие значения по этим показателям;
8. Анализ самоидентификации (тест «Кто Я?») показал, что для внутренне мотивированных государственных служащих характерно самоотождествление с увлечениями, ролями в семье и самооценочными категориями; у внешне мотивированных в системе самоидентификации преобладают статусно-ролевые категории; амотивированным свойственна диффузная (размытая) система самоидентификации;
 9. Внутренняя мотивация положительно взаимосвязана с благоприятным актуальным состоянием (по данным теста Люшера);
 10. Мотивация взаимосвязана с личностными характеристиками государственных служащих: внутренняя мотивация взаимосвязана с высокими показателями по шкалам «социального присутствия», «самопринятия», «независимости», «эмпатии», «психологического склада ума», «чувства благополучия», «интеллектуальной эффективности», «ответственности», «гибкости» и с качествами личности способствующими самореализации по Х.Гоуху: «творчество», «лидерство», «трудолюбие»; внешняя мотивация, взаимосвязана с высокими показателями по шкалам: «общительность», «достижение через подчинение», «хорошее впечатление», «самоконтроль»; амотивация взаимосвязана с низкими показателями всех анализируемых характеристик личности государственного служащего, кроме шкалы «самоконтроль»;
 11. Выявлена взаимосвязь уровня благополучия государственных служащих с ценностными приоритетами: ценности «самореализации» положительно взаимосвязаны с такими параметрами психологического благополучия как «управление ситуацией», «удовлетворенность жизнью»; ценности «группового самосохранения», отрицательно связаны с показателями «позитивного отношения к другим», «управления ситуацией» и «развития личности»; ценности «индивидуального самосохранения» отрицательно взаимосвязаны с показателями: «управление ситуацией», «удовлетворенность жизнью» и «позитивное отношение к другим»;
 12. Выявлена взаимосвязь системы самоидентификации государственных служащих с ценностями: ценности «самореализации» положительно взаимосвязаны с категориями самоидентификации: «увлечения», «гражданство», «личностные особенности» и отрицательно – с категориями: «статус», «социальная роль»; ценности «группового самосохранения», положительно взаимосвязаны с категориями «статус», «самооценка» и «знак зодиака» и отрицательно – с категориями «семейная роль», «личностные особенности» и «гражданство»; ценности

«индивидуального самосохранения» не взаимосвязаны с категориями самоидентификации, что позволяет говорить о диффузности самоопределения государственных служащих с такими ценностями;

13. На базе теории ценностей Ш.Шварца и теории внешней и внутренней мотивации Э.Деси и Райана ценности и мотивация рассматриваются типобразующими основаниями типологии личности в сфере государственной службы;
14. С помощью регрессионного анализа выявлены следующие взаимосвязи: внутренняя мотивация положительно взаимосвязана с ценностями «самореализации»; внешняя – с ценностями «группового самосохранения»; амотивация – с ценностями «индивидуального самосохранения»;
15. На основе систематизации результатов исследования эмпирически было выделено три ценностно-мотивационных типа личности государственного служащего: «служащий по призванию», «служащий ради привилегий», «служащий-исполнитель». По нашему мнению, ценностно-мотивационные типы характеризуются динамичностью и возможностью перехода личности из одного в другой, о чем, в частности, может свидетельствовать высокий уровень связи ценностно-мотивационных типов с оценкой актуального состояния (на основе применения теста Люшера). Данные типы объединяются в типологию, которая указывает на различные способы личностного обеспечения профессиональной деятельности государственных служащих.

Список публикаций по теме диссертации:

Работы, опубликованные автором в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАКом Министерства образования и науки РФ

1. Бояркин М.Ю. Особенности личности внутренне и внешне мотивированных государственных служащих [Текст]/ М.Ю.Бояркин // Вестник государственного университета управления. – Выпуск: Социология и управление персоналом. - №6 (32). – М: ГОУВПО ГУУ, 2007. – С. 41-43.

Другие работы, опубликованные автором по теме диссертации

2. Бояркин М.Ю. Некоторые аспекты формирования индивидуальных ценностей [Текст]/ М.Ю.Бояркин // Сборник научных работ аспирантов и студентов ВАГС. – Вып. 4. – Волгоград: ВАГС, 2002. – С. 127-131.

3. Бояркин М.Ю. Ценностные ориентации преподавателей высшей школы [Текст]/ М.Ю.Бояркин // IX региональная конференция молодых исследователей Волгоградской области. г. Волгоград, 09-12 нояб. 2004 г.: Тез. Докл. Напр. 12 «Педагогика и психология»: Секция «Психология». – Волгоград: Перемена, 2005. – С. 13-14.
4. Бояркин М.Ю. Теоретические основы представлений на природу личностных и индивидуальных ценностей человека [Текст]/ М.Ю.Бояркин // Вестник Актюбинского государственного университета.- №2 (23). - Актюбинск, 2005. – С. 74 - 76.
5. Бояркин М.Ю. Подход к изучению системы ценностей государственных служащих [Текст]/ М.Ю.Бояркин // Вестник Актюбинского государственного университета.- №2 (23). – Актюбинск, 2005. – С. 76 - 77.
6. Бояркин М.Ю. Теоретико-философские сопоставления: самоорганизация Г.Хакена и самодетерминация Э. Деси и Р.Райана [Текст]/ М.Ю.Бояркин // Материалы конференции «Актуальные проблемы социальной психологии». – Волгоград: ФГОУ ВПО ВАГС, 2006. – С. 5-13.
7. Бояркин М.Ю. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих: монография [Текст]/ М.Ю.Бояркин, О.А.Долгополова, Д.М.Зиновьева, В.В.Крутова, Е.В.Романенко, Н.С.Субочев и А.В.Юнда / ФГОУ ВПО Волгоградская академия государственной службы. – Волгоград: ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. – 216 с. – (авт.вклад 15%, 1,7 п.л.).

Лицензия ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.
Подписано в печать 12 марта 2008 г. Формат 60x84/16
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл.печ.л.1,5.
Тираж 100 экз. Заказ №

Типография издательства ГУ-ВШЭ
125319, г.Москва, Кочновский пр-д., д.3