

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

© 2016 О.Ю. Юрьева*

Ключевые слова: инновации, экономическое развитие, регион, структурные изменения, управление кадрами.

Исследуются проблемы государственного управления. Подчеркивается необходимость акцентирования внимания на работниках государственной гражданской службы, на изучении их ценностей и мотивов. Обосновывается важность работы с кадрами как фактор экономического развития региона.

Проблемы государственного управления стали в последние годы предметом пристального внимания ученых и практиков в России. Массовые и широкомасштабные исследования проблем реформирования государственной службы начались более 20 лет назад. Однако эти исследования, к сожалению, затрагивали далеко не все вопросы функционирования государственной службы и, более того, не все категории государственных служащих (например, рассматривается мнение только федеральных чиновников в обход исследований региональных или только молодых государственных служащих)¹.

Для того чтобы проанализировать изменения в организациях государственной службы и понять, как изучаемая ситуация осмысливается самими ее участниками, необходимо перейти на микроуровень и включить в фокус анализа повседневные практики работников организации, их жизненный опыт и ценностные ориентации. С этой целью автором было проведено социологическое исследование с применением анкетного опроса по методике М. Рокича и фокус-группового исследования.

Основываясь на методологии Пьера Бурдьё, исследованию были подвергнуты *укоренившиеся образцы сознания и поведения чиновников ("докса")*, а также *тенденции переосмысления (изменения) ими устоявшегося содержания ценностей (гетеродоксия)*. Автор исходил из посылки, что изменение в мировоззрении самих государственных служащих, в системе их ценностных ори-

ентаций и поведенческих образцах является важнейшей составляющей происходящей в наши дни трансформации всего института государственной службы. Для ответа на вопрос, что заставляет людей принимать или противостоять изменениям, необходимо понять ценности и опыт человека или группы².

Отличительной особенностью исследования является то, что в данной процедуре принимали участие госслужащие, имеющие разный стаж работы на государственной службе. Таким образом, полученные данные помогут ответить на вопрос: в чем специфика "*доксы*" госслужащих, работающих на государственной гражданской службе более 7-10 лет, и каковы представления о ценностях госслужбы *младших* специалистов, чей стаж не превышает 3 лет.

Респонденты были представлены двумя группами:

♦ группа А: государственные служащие уровня главных должностей гражданской службы Республики Татарстан, проходящие переподготовку на базе Казанского федерального (Приволжского) университета, чей стаж работы составляет от 7 до 10 лет ($N = 72$, 2013 г.);

♦ группа Б: государственные служащие уровня младших должностей министерств и ведомств Республики Татарстан, проходящие переподготовку на базе Казанского (Приволжского) федерального университета, чей стаж работы составляет от 1 до 3 лет ($N = 69$, 2014 г.).

Для анализа "*доксы*", или существующих ценностных ориентиров госслужащих, было проведено исследование с использованием опросника по системе М. Рокича³. Согласно

* Юрьева Ольга Юрьевна, кандидат социологических наук, ассистент Казанского (Приволжского) федерального университета. Email: jurjeva.olya@gmail.com.

методике М. Рокича, выделяются два типа ценностей: терминальные и инструментальные. Терминальные ценности - это убеждения в том, что определенные конечные цели индивидуального существования с личной и общественной точек зрения заслуживают того, чтобы к ним стремиться. Инструментальные ценности - это убеждения в том, что определенный образ действий, например, честность, рационализм, с личной и общественной точек зрения является предпочтительным в любых ситуациях⁴.

Мы исходим из того, что важной составляющей “доксы” являются актуальные ценности государственных служащих и их исследование призвано показать, что на данный момент является “доксой” для самих госслужащих. Проявления характеристик “доксы” мы будем искать как в терминальных ценностях, так и в инструментальных.

Эмпирическое исследование было нацелено на выявление специфики терминальных и инструментальных ценностей у обеих интересующих нас групп.

Результаты, полученные по итогам опроса на уровне терминальных ценностей (табл. 1),

свидетельствуют о том, что наиболее значима для группы А “материальная обеспеченность” (13), однако здесь интересным фактом являются данные проведенных в России социологических исследований, которые показывают, что любые изменения в оплате труда становятся для персонала немотивирующими уже через два-три месяца, поскольку срабатывает эффект привыкания к доходу⁵.

В отличие от ответов группы А, у группы Б высшую оценку получили сразу несколько категорий ценностей - “интересная работа” (9) и “жизненная мудрость” (9). Уже на этом этапе видны различия в базовых составляющих “доксы”. Следует сделать акцент на том, что наименьшей значимостью на этом уровне идеалов у обеих групп обладают такие ценности, как “красота природы и искусства” (0), “любовь” (0), “наличие хороших и верных друзей” (0).

Данные этого исследования подтверждают, что работа в государственных органах для более опытной части чиновничества представляет ценность в формате “личное благополучие” и “общественное признание”. А молодые специалисты видят в ней возмож-

Таблица 1

Результаты анализа опроса государственных служащих групп А и Б по формированию терминальных ценностей

№ п/п	Ценности	Группа А	Группа Б
1	Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)	6	4
2	Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)	9	9
3	Здоровье (физическое и психическое)	2	0
4	Интересная работа	7	9
5	Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)	0	0
6	Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	0	0
7	Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)	13	7
8	Наличие хороших и верных друзей	0	0
9	Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)	10	4
10	Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)	5	6
11	Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)	5	5
12	Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)	8	6
13	Развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)	0	0
14	Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)	1	2
15	Счастливая семейная жизнь	0	0
16	Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)	2	5
17	Творчество (возможность творческой деятельности)	3	6
18	Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)	3	6

ность реализации, прежде всего, своего творческого потенциала - заниматься интересной работой и служить обществу в целом. Уже на этом этапе исследования наблюдается существенное различие в терминальных ценностях этих групп респондентов: преобладание материальной составляющей доксы у группы А, в то время как респонденты группы Б отдают предпочтение абсолютно иным ценностям и имеют другие приоритеты.

Далее рассмотрим инструментальные ценности, представляющие собой по сути средства/ресурсы достижения карьерных целей.

Анализ ответов позволяет выявить следующую иерархию инструментальных ценностей по мере снижения их значимости (см. табл. 2).

В ответах респондентов обеих групп обращают на себя внимание весьма высокие показатели таких инструментальных ценностей, как "ответственность" (12 и 7) и "эффективность в делах" (11 и 7). Значимо представлены и такие ценности, как "исполнительность" (8 и 7) и "образованность" (9 и 8), что, на наш взгляд, вполне обоснованно, ведь эти ценности можно назвать базовыми. Вышеприведенные показатели наглядно свиде-

тельствуют, что именно от этих ценностей прежде всего зависит карьерный рост профессионала, его удовлетворенность трудом и многое другое.

В то же время такие ценности, как "самоконтроль", "честность, воспитанность", "аккуратность", имеют довольно низкие показатели в группе А и чуть выше в группе Б (4 и 6, соответственно). А такие ценности, как "высокие требования", "независимость", вообще имеют единичные и нулевые показатели, что может быть интерпретировано как пренебрежение этими нормами и принципами в процессе достижения целей.

Главный исследовательский интерес вызвали различия в обеих группах по распределению таких инструментальных ценностей, как "смелость в отстаивании своих мнений и взглядов" (1 и 4, соответственно), "терпимость к взглядам и мнениям других" (0 и 3), "умение прощать другим их ошибки и заблуждения" (0 и 3). Как видим, эти показатели в группе Б выше, чем у опытных чиновников, они наглядно фиксируют проблему: для последних толерантность не представляет ценности, они не склонны уважать людей, не придерживающихся общепринятых позиций, и не ориентированы на отстаивание своих

Таблица 2

Результаты анализа опроса государственных служащих и студентов по формированию инструментальных ценностей

№ п/п	Ценности	Группа А	Группа Б
1	Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	12	7
2	Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	11	7
3	Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	10	5
4	Образованность (широта знаний, высокая общая культура)	9	8
5	Исполнительность (дисциплинированность)	8	7
6	Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	7	6
7	Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	5	4
8	Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	4	6
9	Честность (правдивость, искренность)	3	4
10	Чуткость (заботливость)	2	0
11	Смелость в отстаивании своего мнения, взглядов	1	4
12	Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	0	1
13	Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах	0	3
14	Воспитанность (хорошие манеры)	0	3
15	Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	0	0
16	Жизнерадостность (чувство юмора)	0	1
17	Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	0	3
18	Непримиримость к недостаткам в себе и других	0	0

взглядов в спорах с вышестоящим руководством. Данные результаты могут быть связаны с прохождением чиновниками группы А различных сложных ситуаций в рабочей практике, что наложило отпечаток на формирование их ценностных ориентаций. Государственные служащие группы А имеют большую заинтересованность, прежде всего, в достижении материальных ценностей, которыми может обеспечить их работа, они ориентируются на социальные гарантии и высокий статус. Результаты нашего исследования по методике М. Рокича позволяют сделать общий вывод о сформированности у более опытных чиновников системы ценностей, прежде всего, в формате “личное благополучие” и “общественное признание”, а также ориентиры профессионального самоопределения, основанные больше на ценности “дисциплинированность”, чем “творчество”, которые воспринимаются ими как норма. Получившийся результат по группе А можно связать с большим опытом работы этой группы респондентов, что, несомненно, отразилось на системе ценностей госслужащих, имеющих стаж работы от 7 до 10 лет, и не может остаться незамеченным в рамках нашего исследования.

На основании данных различий можно сделать вывод о том, что именно те ценностные ориентиры, которые не вписываются в базовые, т.е. само собой разумеющиеся, и создают основу для формирования *ортодоксии*.

По данным нашего исследования по методике Рокича, только у группы Б, т.е. молодых специалистов, можно обнаружить тенденцию к переосмыслению сложившихся ценностных образцов государственной службы, самого содержания требуемых компетенций. Это связано с тем, что молодое поколение можно охарактеризовать как более независимое и социально ответственное, ориентированное на достижения (личный успех через проявленные компетентности в соответствии с социальными стандартами). Они яв-

ляются потенциальными выразителями *гетеродоксии* в системе госслужбы, под которой мы понимаем проявление несогласия с устоявшимися представлениями о ее предназначении и ценностях, т.е. с *доксой*. О формировании *гетеродоксии* свидетельствует появление критического дискурса, возникновение иных интерпретаций. В оценках молодых чиновников именно это мы и усматриваем, более того, в них мы можем увидеть обновленную версию миссии госслужбы, а их самих - как потенциальных агентов изменений, которые смогут вывести саму государственную структуру на новый уровень.

Полученные результаты подтверждают главный постулат экономического развития региона, когда приоритетным фактором является эффективное использование ресурсов, а не их наличие. Именно привлечение и удержание молодых кадров, включение их в процесс развития и изменений системы государственной гражданской службы сделают ее более клиентоориентированной и помогут вывести “диалог” между органами и населением на новый качественный уровень, что и будет являться одним из показателей эффективного экономического развития региона.

¹ Юрьева О.Ю. Эффективные кадровые технологии на государственной гражданской службе // Управление человеческими ресурсами. 2014. № 1 (6).

² См.: Bourdieu P. Questions de sociologie. P. Minuit, 1980; Фахрутдинова Е.В., Васильев А.К. Проблемы коррупции в Республике Татарстан // Экономические науки. 2012. № 97. С. 7-10; Фахрутдинова Е.В. Диалектика потребностей человека // Экономические науки. 2009. № 57. С. 43-47.

³ Rokeach M.A. The nature of human values. N.Y., 1973; His own. Theory of Organization and Change Within Value-Attitude Systems // Human Kommunikation. N.Y., 1974.

⁴ Там же.

⁵ Хорошильцева Н. Исследование структуры мотивации специалистов при построении системы оплаты труда. URL: <http://www.cfin.ru/management/people/horosh.shtml>, свободный.

Поступила в редакцию 17.03.2016 г.