DOI: 10.22394/2070-8378-2017-19-3-12-16

Профессиональная мотивация в контексте деформации социальных ценностей

ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА ДАНЬКОВА, кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: ev.dankova@migsu.ranepa.ru

Аннотация: В статье представлены результаты обобщения и анализа данных по вопросам профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации, проведенного Институтом государственной службы и управления РАНХиГС в 2012–2017 годах. На основе методологии механизма трудовой мотивации в организации, как процесса преобразования социальных потребностей в состояние удовлетворения от труда, приведен анализ состояния профессиональной мотивации в Российской Федерации и причины ее деформации. Отмечена негативная тенденция, наблюдающаяся в кадровой среде государственной гражданской службы. Раскрыты основания к изменениям трудовой мотивации под воздействием процессов депрофессионализации, протекционизма и кадровой коррупции, что ведет к росту показателей неудовлетворенности и деструктивной мотивации гражданских служащих. Формирование профессиональной мотивации гражданских служащих рассматривается как системообразующий фактор повышения эффективности государственной службы. Результаты приведенного анализа позволяют сделать вывод о необходимости комплексного подхода к решению проблемы формирования профессиональной мотивации государственных гражданских служащих. Автор подчеркивает, что для создания мотивации служения государству, а не удовлетворения частных потребностей служащих, потребуется комплекс мер, и приводит ряд предложений по повышению профессиональной мотивации. Они основаны на синергетическом эффекте морального поощрения, которое непременно должно включать повышение престижа государственной службы, на купировании и исправлении выявленных недостатков и справедливом материальном поощрении эффективного труда государственных служащих.

Ключевые слова: государственный служащий, механизм мотивации труда, профессиональная мотивация, деструктивная мотивация, кадровая коррупция, деформации социальных ценностей

PROFESSIONAL MOTIVATION OF STATE CIVIL SERVANTS IN THE CONTEXT OF DEFORMATION OF SOCIAL VALUES

ELENA V. DANKOVA, Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor of the Chair of personnel management, Institute of Public Administration and Civil Service of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, 119571, Moscow, Vernadsky ave., 82). E-mail: ev.dankova@migsu.ranepa.ru

Abstract: The article presents the results of the generalization and analysis of the data on issues of professional activities of state civil servants of the Russian Federation, held in the Institute of Public Administration and Civil Service at the RANEPA in 2012 – 2017. Based on the methodology of the mechanism of labor motivation in the organization as the process of social needs transformation into the state of job satisfaction, the analysis of professional motivation condition in the Russian Federation and the causes of its deformation is presented. The negative trend in the staffing environment of the civil service is noted. The grounds for changes of work motivation under the influence of processes of deprofessionalisation, nepotism and cadre corruption leading to the growth of dissatisfaction and destructive motivation of civil servants are disclosed. The formation of professional motivation of civil servants is regarded as the backbone factor of the increase of the efficiency of the state service. The results of the performed analysis allow us to make the conclusion about the necessity of an integrated approach to solving the problem of formation of professional motivation of state civil servants. The author emphasizes that creation of the servicing motivation towards the state, instead of the satisfaction of employees' private needs will require a range of measures and gives a number of suggestions for increasing professional motivation. They are based on the synergistic effect of moral encouragement, which certainly must include the prestige improvement of the civil service, the relief and correction of identified deficiencies and fair material reward of the efficient work of civil servants.

Keywords: state servant, mechanism of labour motivation, professional motivation, destructive motivation, personnel corruption, deformation of social values

Методологический аспект мотивации труда

Среди социальных факторов, существенно влияющих на повышение эффективности деятельности государственных гражданских служащих, выделим фактор профессиональной мотивации и определим его значение.

Мотивация труда в методологическом аспекте – сложный социально-психологический процесс, детерминирующий поведение человека под воздействием множества факторов влияния: внешних, со стороны социальной среды, и внутренних, продиктованных системой ценностей и моральных установок субъекта мотивации [Пугачев, 2015. С. 113–116]. Проще говоря, мотивация – это путь от потребностей человека к их реализации. Речь, безусловно, идет о социальных потребностях, что предполагает самоидентификацию человека в его социальном и профессиональном окружении. Очевидно, что не все потребности человека быстро реализуемы. Вопрос о том, как степень неудовлетворенности в процессе профессиональной деятельности отдельного служащего влияет на эффективность государственной службы в целом, и есть предмет нашего анализа.

Профессиональная мотивация, с нашей точки зрения, это сложный поведенческий процесс, который целенаправленно формируется в процессе социализации личности на этапе приобретения профессиональных навыков во время обучения и практики, но существенно усиливается под воздействием внешних факторов влияния на трудовую деятельность, обеспечивая приверженность субъекта мотивации к выбранной профессии. В последние годы примером доминирующего влияния внешних факторов на выбор профессии может служить популярность таких профессий, как экономист и юрист. При этом показатели закрепления в профессии после окончания вузов свидетельствуют о том, что более половины получивших диплом вынуждены работать не по специальности.

Выделим ряд оснований, которые необходимо учитывать в оценке состояния профессиональной мотивации на государственной гражданской службе. Во-первых, профессиональная мотивация выступает основным ресурсом человека для реализации многообразных потребностей в изменяющейся социальной среде. Во-вторых, профессиональная мотивация, как внутренняя детерминанта поведения, сохраняет возможность реализации карьерных целей и лишь при благоприятных условиях обеспечивает реализацию целей организации. В-третьих, профессиональная мотивация, как реактивный индикатор на факторы влияния внешней среды, при определенных обстоятельствах, быстро преобразуется в состояние деструктивной мотивации, при котором целевые установки на продуктивную профессиональную деятельность разрушаются, а деятельность приобретает имитационный характер [Проблемы профессионального развития…, 2014].

Таким образом, профессиональная мотивация может рассматриваться как многокомпонентный и нравственный процесс [Dyrnes, 1991] и, с нашей точки зрения, выступает системообразующим фактором состояния социальной среды государственной гражданской службы. Данный подход определяет и наше понимание эффективности деятельности и, в частности, деятельности гражданских служащих.

Итак, для продуктивной и эффективной деятельности любого человека необходима устойчивая и осознанная мотивация. Она формируется под воздействием всего комплекса ресурсов мотивации, включая многообразие стимулов и гарантий, которыми располагает субъект управления кадровым потенциалом и организационная среда [Public Service Motivation…, 2011]. Но есть закономерность: чем старше субъект мотивации, тем сложнее диагностировать факторы влияния на его трудовое поведение, поскольку социальный опыт обеспечил поведенческие установки, а практика жизни научила либо противостоять тому, что противоречит личным ценностям и целям, либо не сопротивляться и принимать «правила игры». Этот процесс предопределен самой сущностью мотивации труда, где одновременно взаимодействуют как мотивы, так и антимотивы, ограничивающие даже простую трудовую функцию.

Становление профессиональной мотивации государственных служащих

Рассмотрим схематично процесс становления профессиональной мотивации государственных гражданских служащих. Мотивация формируется на нескольких этапах в процессе профессионального становления личности. В период профессиональной ориентации, получения образования и вхождения в профессию работают потребности и установки, сформированные на уровне «идеализации профессии». Это весьма отдаленное представление о содержании деятельности государственных служащих связано, как показывает анализ, чаще всего, с отсутствием необходимой профессиональной ориентации. Потребности формируются на фоне мнения родителей и стереотипов успешности представителей органов власти, особенно молодых руководителей, которые сделали карьеру. На этапе вхождения в организацию молодые люди сталкиваются с объективной реальностью. Они видят противоречия в предъявляемых требованиях и в значимости занимаемой должности, степени ответственности и уровне вознаграждения. Негативные оценки поведения чиновников в СМИ, аресты высоких должностных лиц также оказывают свое влияние. Все это быстро влияет на переоценку ценностей и влечет за собой изменение морально-психологического состояния человека. Глубина этих изменений зависит от нравственной базы личности и поведенческих установок. На уровне мотивационного процесса это состояние оценивается как «борьба мотивов». В этой ситуации изменяется потребност-

ное состояние личности, происходит так называемое откладывание мотива к деятельности, он становится неактуализированным и, следовательно, отложенным [Пугачев, 2017. С. 272]. В организационной среде наблюдается разочарование, особенно среди пришедшей молодежи, что выражается в текучести кадров. Отложенные мотивы ограничивают активность человека, его деятельность становится заторможенной и непродуктивной. Далее в процессе такой деятельности на различных этапах карьеры возникает еще более сложный социально-психологический процесс, который уводит мотивацию в деструктивное русло и со временем выражается уже в искаженных формах: карьеризме, бюрократизме, других негативных проявлениях служебного поведения. Например, в таких ведомствах, как Роспотребнадзор, служба судебных приставов, налоговая инспекция в ряде территориальных органов уровень текучести кадров достигает 30% в год.

Такой сценарий становления профессиональной мотивации, безусловно, не является единственным. Как правило, в бизнесе социальная среда дает молодым людям, вступающим в профессию, положительные примеры форм преобразования потребностей профессионального становления в активный процесс достижения поставленных целей. Это происходит за счет серьезного ресурсного обеспечения программ профессионального развития.

Тенденции, отмеченные социологическими наблюдениями

Экспертное сообщество в последние годы обеспокоено тенденцией, свидетельствующей, что в социальной среде на государственной службе формируется новая модель профессиональной мотивации, искажающая смысл служения государству как основы профессии, официально закрепленной в принципах гражданской службы и правилах служебного поведения. Так, по данным социологического исследования, проведенного в 2016–2017 годах среди экспертов [1], доминирующим мотивом при поступлении на государственную гражданскую службу выступает «стремление занять престижное место в обществе». На это указали 69% участников опроса. «Желание принести пользу обществу и государству» как актуальный мотив для служащих отмечают лишь 15,5% экспертов. Установка «стремление полнее реализовать свои профессиональные качества» отмечена как значимая лишь 13,4% экспертов, участвующих в опросе, и за последнее десятилетие имеет динамику устойчивого снижения. По итогам аналогичного экспертного опроса, в 2007 году этот показатель составлял 29,3% от числа опрошенных, в 2013 году – 23,0%, а в 2017 году – лишь 13.4%! При этом эксперты указывают, что при поступлении на гражданскую службу возрастает значение мотивов «гарантия постоянной работы, стабильного положения» – 58,5% и «желание иметь широкие связи с людьми, которые могут быть полезны в жизни» – 47,2% оценок экспертов [2].

Отмеченный интерес к государственной службе «как к престижному месту», проявляемый вместо ожидаемых обществом приобщения к делам государственной значимости, «продуктивной и перспективной профессиональной среде» не могут оставаться без внимания, поскольку это важнейший социальный индикатор авторитета этой профессиональной группы в целом.

Как нам представляется, полученные в ходе экспертного опроса данные о пренебрежении к профессиональной мотивации требуют всестороннего анализа. С одной стороны, в современных условиях профессиональная мотивация выступает ключевым элементом успеха, как для самого человека, так и для организации, в которой он раскрывает свои потенциал и индивидуальность, демонстрирует установки в поведении, основанные на степени интереса к трудовой деятельности. С другой стороны, в условиях социального напряжения на рынке труда формируются новые ценностные ориентации. Интерес к профессии все чаще приобретает «стоимость», а профессиональная мотивация в определенных сферах экономики (банковская, финансовая отрасли, торговля недвижимостью и др.). становится «зарплатной мотивацией». Мотив морального удовлетворения замещается материальным вознаграждением, а уровень профессионализма – принадлежностью к «системе с деньгами». Такая мотивация ситуационна, она быстро преобразуется в деструктивную, при которой работа не интересна, а денег всегда мало. Вот почему, и при очень высоких показателях по вознаграждению за труд, не растут или растут незначительно показатели по производительности труда даже в таких компаниях, как ПАО «Газпром» «РУСАЛ», «Роснано» и др.

Социальная ориентация, направленная на «стабильность и престижность положения», по сути, формирует у субъектов мотивации потребительский характер к профессиональной деятельности, которая уже не рассматривается как потребность к труду, а лишь как цель получить удовлетворение от величины вознаграждения. Так, например, до 50% выпускников бакалавриата по профилю «Государственная и муниципальная служба» сомневается в правильности выбранной профессии. Сомнения сформировались после прохождения практики и были связаны с величиной и механизмом формирования денежного содержания гражданских служащих [3].

1 См. материалы социологического исследования ИГСУ РАНХиГС под рук. проф. Магомедова К.О. на тему «Актуальные вопросы функционирования и развития государственной гражданской службы Российской Федерации» (октябрь 2016 – март 2017 г.).

2 Там же.

3 Данные получены автором в ходе опроса студентов в процессе чтения учебного курса «Мотивация и стимулирование труда государственных и муниципальных служащих» в 2016 г.

Государственная служба, как открытая система, принимает вместе с приходящим на службу новым поколением те мотивационные установки, которые программирует общество. Вместе с тем, как социальный институт, она не обеспечивает необходимой адаптации для сохранения ценностей профессионального служения. Так, в настоящее время в организационных структурах исполнительных органов власти социологи фиксируют крайне негативные социальные явления: клиентеллизм, кумовство, фаворитизм, открытый протекционизм. Следствием этого становится торговля должностями. По данным исследования, проведенного в 2015 году [Кадровая коррупция…, 2015], 71.3% респондентов – гражданских служащих заявляют о фактах назначения на должности государственной службы за плату. Все это, в общем, называется кадровой коррупцией, которая, по полученным данным, заняла еще одну нишу в ряду негативных и деструктивных процессов в обществе. Среди негативных процессов доминируют формирование в структурах власти атмосферы круговой поруки, клановой замкнутости (об этом говорят 46.2.% опрошенных служащих), игнорирование норм законодательства в работе с кадрами (37.1%), падение уровня профессионализма государственных и муниципальных служащих (отмечает каждый второй участник опроса) [Кадровая коррупция…, 2015. С. 212].

Отмеченные тенденции существенным образом деформируют ценностное поле государственной службы. Изменяются нравственные параметры профессиональной мотивации, являющиеся главными индикаторами негативных проявлений в служебной среде. Меняется стиль служебных отношений, рабочая среда становится более «равнодушной». Так, в ходе общения с гражданскими служащими установлено, что в настоящее время не принято обсуждать этическую сторону поведения коллег в решении профессиональных задач. Например, несправедливое вознаграждение по результатам труда, как правило, замалчивается. «Все равно ничего изменить нельзя», – комментируют служащие свое несогласие с процедурой распределения премий. Фраза «не нравится – уходите, вас никто не держит» стала стандартной для руководителей среднего звена в общении с подчиненными. Нравственную составляющую в среде госслужбы как «очень острую» оценивают 48,6% гражданских служащих, причем 40,5% из них подтверждают, что проблема эта выходит за рамки гражданской службы и является общесоциальной [4].

Система профессиональной мотивации в структурах государственной гражданской службы – это сложный динамичный механизм, он видоизменяется под воздействием различных факторов (обратная связь, социальная ситуация, факторы внешней среды и т.п.). Важным компонентом системы выступает так называемая мотивационная ситуация, т.е. ситуация (ценностная, социальная, материальная, психологическая, экономическая), в условиях которой служащий допускает компромиссы, а иногда и нарушает установленные законом правила. В зависимости от характера служебных отношений, нравственной и экономической ситуации, система мотивации изменяется, для поддержания ее в зоне социального эффекта, когда профессиональные мотивы доминируют над мотивами выгоды и установками «все равно изменить ничего нельзя», требуются значительные ресурсы. В этом и состоит сложность управления мотивацией.

С нашей точки зрения, социальная эффективность государственной службы представляет собой соотношение вклада государственных служащих, основанного на достижении ими высокого уровня социальных результатов труда, к уровню трудовой мотивации и росту авторитета самих госслужащих в глазах граждан. Социальные результаты – это, с одной стороны, качественное исполнение служебных обязанностей, основанное на высоком профессионализме и авторитете государственного служащего в глазах потребителей государственных услуг. С другой стороны – достаточно высокое общественное мнение в целом о деятельности государственного аппарата.

Меры, предлагаемые для создания качественно иной мотивации государственных служащих

Для создания системы профессиональной мотивации служить обществу, а не «устанавливать связи», нужны серьезные институциональные ресурсы. Мотивация служения обществу может стать одним из факторов активизации и обновления служебной среды государственной службы, инструментом повышения ее эффективности. Сознательно мотивированный госслужащий получает всестороннее уважение и признание, у него нет соблазна нарушать принципы служебного поведения, переходить границы полномочий и принимать взятки за оказанные услуги. Реализовать это можно, решив ряд практических управленческих задач, причем без значительных материальных затрат.

Во-первых, разработать комплекс мер по формированию положительного имиджа гражданской службы в целом и конкретных министерств, агентств, служб. Надо рассказывать обществу, чествовать и публично признавать заслуги тех, кто вносит вклад в государственное строительство: собирает налоги, назначает пенсии, формирует социальную помощь и т.п.

Во-вторых, сформировать в общественном мнении понимание того, что не каждый гражданин может стать государственным служащим. Кроме соответствия формальным требованиям, он должен обладать мотивами профессионального служения.

4 См. материалы социологического исследования ИГСУ РАНХиГС под рук. проф. Магомедова К.О. на тему «Актуальные вопросы функционирования и развития государственной гражданской службы Российской Федерации» (октябрь 2016 – март 2017 г.).

Претендент должен обосновать свой выбор, сформулировать свою мотивационную позицию, как это делается в ряде зарубежных стран. При назначении на руководящие должности настало время ввести порядок предоставления не менее двух письменных рекомендаций от лиц, хорошо знающих претендента по совместной работе, как это уже практикуется в ряде силовых ведомств.

В-третьих, целенаправленно формировать мотивацию профессионального служения, вести со студенческой молодежью профориентационную работу, направленную на создание потребности и ценности быть полезным Родине.

В-четвертых, пересмотреть систему материального стимулирования, отказавшись от несправедливого распределения премиального вознаграждения. Это позволит повысить статус представителя государства и престиж государственной службы в целом, поможет избавиться от резкого снижения профессиональной мотивации и ухудшения морально-психологического климата в служебной среде [Тищенко, 2012. С. 160–168]. Эта тема отражена в Указе Президента от 12 мая 2012 года № 601, где впервые за годы реформирования государственной гражданской службы обращено внимание на необходимость «совершенствования системы материальной и моральной мотивации государственных гражданских служащих» и поставлена цель «увеличить в оплате труда государственных гражданских служащих долю, обусловленную реальной эффективностью работы гражданских служащих». К сожалению, несмотря на пристальное внимание к данной теме руководства страны, ощутимых результатов в этой сфере пока не наблюдается.

Таким образом, профессиональная мотивация – это важнейший ресурс и потенциал социальной среды на государственной службе, которая в настоящее время деформирована из-за изменившихся общественных ценностей. В то же время, это действенный инструмент в руках тех, кто управляет кадровым потенциалом государственной гражданской службы, для преобразования потребностей людей, пришедших на службу, в мотивацию служения государству. Способность к запуску такого механизма на всех уровнях управленческой иерархии оставляет обществу надежду на системное обновление социальных отношений в современных структурах государственной службы.

Литература

Кадровая коррупция в системе государственного управления: социологический мониторинг / Магомедов К.О., Пономаренко Б.Т., Сулемов В.А. и др. / под общ. ред. К.О. Магомедова. РАНХиГС при Президенте РФ. Москва: Реал Принт, 2015.

Пугачев В.П. Руководство персоналом организации 2015.

Пугачев В.П. Управление свободой. М., 2017.

Проблемы профессионального развития и кадровые процессы на государственной гражданской службе: социологический анализ: Монография / под общ ред. А.И. Турчинова. М.: Буки Веди, 2014.

Тищенко Е.Н. Состав и соотношение стимулирующих элементов оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации и зарубежных странах // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 4.

Dyrnes J.F. The Political Behavior Inventopy. N.Y. 1991

Public Service Motivation & Prosocial Behavior: Do Public Sector Employees Practice What They Preach? // National Public Management Research Conference, Maxwell School of Syracuse University, Syracuse, NY, June 2–4, 2011.

References

Dyrnes J.F. The Political Behavior Inventopy. N.Y.1991 In English.

Kadrovaja korrupcija v sisteme gosudarstvennogo upravlenija: sociologicheskij monitoring /Magomedov K. O., Ponomarenko B. T., Sulemov V. A. i dr. pod obshh. red. K. O. Magomedova; RANHiGS pri Prezidente RF. [HR corruption in the system of the public administration: sociological monitoring / Magomedov K. O., Ponomarenko B. T., Sulemov V. A. and others under the general editorship of K. O. Magomedov; RANEPA.] Moskva: Real Print, 2015. In Russian.

Problemy professional'nogo razvitija i kadrovye processy na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe: sociologicheskij analiz: Monografija / Pod obshh red. A.I. Turchinova. [Professional development issues and personnel processes of the state civil service: sociological analysis: monograph / under the general editorship of A.I. Turchinov] M.: Buki Vedi, 2014. In Russian.

Public Service Motivation & Prosocial Behavior: Do Public Sector Employees Practice What They Preach? // National Public Management Research Conference, Maxwell School of Syracuse University, Syracuse, NY, June 2-4, 2011. In English.

Pugachev V.P. Rukovodstvo personalom organizacii [Staff management in the organization] 2015. In Russian.

Pugachev V.P. Upravlenie svobodoj. [Freedom management] M., 2017. In Russian.

Tishhenko E.N. Sostav i sootnoshenie stimulirujushhih jelementov oplaty truda gosudarstvennyh sluzhashhih v Rossijskoj Federacii i zarubezhnyh stranah //

Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravlenija. [Structure and ratio of the stimulating elements of the remuneration of labor of the civil servants in the Russian Federation and foreign countries // Issues of the state and municipal management] – 2012. № 4. In Russian.