

Установка на должностное развитие и трудовая мотивация государственных гражданских служащих



Духновский С.В.
Доктор психологических наук,
профессор Гуманитарного
института североведенья
Югорского государственного
университета, г. Ханты-Мансийск

e-mail: dukhnovskysv@mail.ru

Аннотация

В статье обсуждается вопрос о том, какие типы трудовой мотивации присущи служащим с разным уровнем установки на должностное развитие, как показателя отношения к себе профессионала. Показано, что у госслужащих с повышенной установкой на должностное развитие и активно-позитивным отношением к себе, выражен профессиональный тип трудовой мотивации, тогда как служащим с умеренно выраженной установкой на должностное развитие, соответствует «хозяйский» тип мотивации. У служащих с высоким уровнем установки на должностное развитие и активно-негативным отношением к себе, выражена «инструментальная» мотивация, а у служащих с пассивно-негативным отношением – избегательная (люмпенизированная).

Ключевые слова

• установка • должностное развитие • отношение к себе • мотивационный тип • государственный гражданский служащий •

Профессиональное становление субъекта предполагает выстраивание карьеры, проявлением которой может являться должностной рост, уровень должностной позиции. Считаем, что этому способствуют особенности отношения к себе как профессионалу, включая установку на должностное развитие, в сочетании с особенностями трудовой мотивации. Для системы государственной гражданской службы данная проблематика имеет свою актуальность и значимость. Так, благодаря мотивации и активному, позитивному отношению к себе как профессионалу, возможно достижение желаемого для служащего должностного статуса, что, безусловно, положительно скажется на качестве профессиональной деятельности, в том числе и принятии управленческих решений.

В научном плане проблема самоотношения, в том числе и профессионального, рассматривалась в трудах В.В. Столина [13], С.Р. Пантилеева [10], К.В. Карпинского, А.М. Колышко [8], М.Н. Дарижаповой [4], П.Е. Герасимова [1] и других; вопросы мотивации поднимались в работах В.И. Герчикова, Н.Н. Опариной [2], А.А. Грачева [3], Е.П. Ильина [7], М.Ш. Магомед-Эминова [9] и других; мотивация государственных гражданских служащих рассматривалась в исследованиях С.В. Духновского [5; 6], Н.С. Пряжникова, М.В. Полевой, Е.В. Камневой [11], Ю.В. Синягина [12], И.Б. Шебуракова, О.Н. Шебураковой [14] и других.

Отметим, что, несмотря на наличие исследований, проблема установки на должностное развитие, выступающей одним из показателей отношения к себе как профессионалу, в соотношении с трудовой мотивацией в системе государственной гражданской службы, изучена недостаточно. В частности, актуальным является вопрос о том, какие типы трудовой мотивации присущи служащим с разным уровнем установки на должностное развитие и видом отношения к себе как профессионалу, что и выступило предметом излагаемого в статье исследования.

В обследовании приняли участие 117 государственных гражданских служащих, проходивших повышение квалификации на базе ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (Курганский филиал). Стаж трудовой деятельности в системе государственной гражданской службы от 7 до 16 лет. В качестве психодиагностических методик были использованы: авторская разработка «Определение отношения к себе профессионала» (ОСП), направленная на оценку уровня притязаний, представлений и принятия себя как профессионала, а также установок на профессиональное саморазвитие и должностное развитие работника (кандидата) и «Методика определения мотивационных типов» («Мотайп», разработанная В.И. Герчиковым), предназначенная для выявления и оценки доминирующего типа трудовой мотивации: инструментального, профессионального, патриотического, хозяйского и люмпенизированного (избегательного) [2].

Описание результатов исследования.

На первом этапе исследования были проанализированы результаты, полученные по шкале «установка на должностное развитие» методики «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП). Данный показатель у обследованных государственных гражданских служащих выражен на высоком, повышенном и среднем уровне. При переводе «сырых» значений в «стандартные», данный показатель находится в диапазоне от 6 до 10 стэнов.

В рамках дальнейшего анализа были выявлены группы служащих с разным видом отношения к себе как профессионалу и установкой на должностное развитие. В нашем подходе основанием для классификации видов отношения к себе как профессионалу выступили две характеристики личности: величина активности и позитивности. Величина активности (пассивности) личности – сила стремлений к достижению профессиональных целей, к изменению ситуации в желаемую для себя сторону; определяется уровнем притязаний и установкой на профессиональное саморазвитие. Величина позитивности (негативности) личности выражается в степени представления и принятия себя как профессионала, как факторов для профессионального, в том числе и карьерного развития.

На основе этого по методике «ОСП» нами установлены группы государственных гражданских служащих с активно-позитивным, активно-негативным и пассивно-негативным отношением к себе как профессионалу и присущими им различиями в выраженности установки на должностное развитие. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Виды отношения к себе и установка на должностное развитие у обследованных государственных гражданских служащих

Шкалы «ОСП»	Виды отношения к себе как профессионалу		
	АП	АН	ПН
Уровень притязаний	56,4±7,1	58,1±7,2	37,4±5,9

Установки на профессиональное саморазвитие	57,2±8,4	46,6±7,9	40,1±6,1
Активность	115,7±13,5	117,3±10,4	78,2±9,3
Представление о себе как профессионале	57,0±8,2	44,2±6,1	37,5±5,2
Принятие себя как профессионала	56,3±7,7	43,4±6,5	36,3±5,0
Позитивность	114,1±11,0	87,1±9,0	73,1±9,5
Установки на должностное развитие	51,3±6,9	58,2±7,0	56,2±7,4

Примечание: АП – активно-позитивное отношение к себе, АН – активно-негативное отношение к себе, ПН – пассивно-негативное отношение к себе.

Так, субъекты с активно-позитивным отношением к себе как профессионалу (n=70, 59,8% обследованных государственных гражданских служащих) характеризуются повышенным уровнем притязаний, установкой на профессиональное саморазвитие, в сочетании с принятием себя и сформированным представлением о себе как профессионале. В рамках этой группы у 42,8% (30 человек) служащих установка на должностное развитие выражена на повышенном уровне, тогда как у 57,1% (40 человек) служащих – на среднем. Данный факт мы объясняем следующим. У субъектов с повышенным уровнем установки на должностное развитие величина активности преобладает над величиной позитивности отношения к себе (находится в диапазоне 9-10 стэнов против 7-8 стэнов, соответственно). А у служащих с умеренным уровнем данной установки, наоборот, величина позитивности выше величины активности (находится в диапазоне 8-9 стэнов против 7-8 стэнов, соответственно).

Служащие с активно-негативным отношением к себе как профессионалу (n=25, 21,3% обследованных) обладают высоким уровнем притязаний, умеренно выраженной установкой на профессиональное саморазвитие, тогда как оценка и осознание себя как субъекта обладающего необходимыми личностно-профессиональными качествами, выражены на пониженном уровне. У данной категории служащих, установка на должностное развитие и показатель активности отношения к себе как профессионалу, находятся на высоком уровне (от 9 до 10 стэнов), а величина позитивности – на пониженном (от 3 до 4 стэнов).

В группе служащих с пассивно-негативным отношением к себе как профессионалу (n=22, 18,8% обследованных) уровень притязаний, установка на профессиональное саморазвитие выражены на пониженном уровне (показатель величины активности находится в диапазоне от 3 до 4 стэнов), имеет место неприятие себя и недостаточно развитое понимание себя, представление о себе как профессионале (показатель величины позитивности – в диапазоне от 3 до 4 стэнов). В то же время установка на должностное развитие выражена на высоком уровне (от 9 до 10 стэнов).

Далее обратимся к анализу профессиональной мотивации государственных гражданских служащих с разным уровнем установки на должностное развитие и видом отношения к себе как профессионалу. Для этого обратимся к результатам, полученным по методике определения мотивационных типов (Мотайп), представленных в таблице 2.

Таблица 2 – Средние значения по «Методике определения мотивационных типов» (Мотайп) у обследованных государственных гражданских служащих с разным уровнем установки на должностное развитие и отношением к себе как профессионалу

Шкалы методики «Мотайп»	Виды отношения к себе		
	АП	АН	ПН
Инструментальная мотивация	6,3±1,2	7,7±1,9	4,4±1,3
Профессиональная мотивация	8,4±1,0	4,0±1,1	3,9±1,0
Патриотическая мотивация	5,0±1,2	4,4±1,3	4,3±1,2



Хозяйская мотивация	8,3±1,4	4,2±1,1	3,5±1,1
Люмпенизированная (избегательная) мотивация	3,7±1,2	4,0±1,1	6,9±1,2

Примечание: АП – активно-позитивное отношение к себе, АН – активно-негативное отношение к себе, ПН – пассивно-негативное отношение к себе.

Данные, представленные в таблице 2, говорят о следующем.

Так, у госслужащих с повышенной установкой на должностное развитие и активно-позитивным отношением к себе как профессионалу, выражен «профессиональный» тип трудовой мотивации. По мнению В.И. Герчикова, субъект с «профессиональным» типом мотивации «ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам. Служащие предпочитают самостоятельность и отличаются развитым профессиональным достоинством. Доминирующие мотивы: содержание труда, самосовершенствование, творчество и разнообразие, признание (собственной уникальности и квалификации)» [2].

Также у госслужащих с активно-позитивным отношением к себе как профессионалу и умеренно выраженной установкой на должностное развитие доминирует «хозяйский» тип трудовой мотивации. Согласно В.И. Герчикову, он «выражается в добровольном принятии работником на себя полной личной ответственности за выполняемую работу. Основными мотивами при этом являются самостоятельность, автономность, достижение результата, часто власть и влияние (ради дела)» [2].

Служащим с высоким уровнем установки на должностное развитие и активно-негативным отношением к себе как профессионалу присуща «инструментальная» мотивация. Для таких служащих, по мнению В.И. Герчикова, «работа рассматривается только как источник дохода и других благ, получаемых в качестве вознаграждения за труд; субъект будет работать с максимальной отдачей, если его труд будет справедливо и высоко (в его понимании) оплачиваться. «Доминирующие мотивы: заработок, достижение (ощущение количественно измеримого результата собственного труда)» [2].

В группе государственных гражданских служащих с высоким уровнем установки на должностное развитие, но с пассивно-негативным отношением к себе как профессионалу выражен «избегательный» (люмпенизированный) тип мотивации. Как отмечает В.И. Герчиков, «основное стремление таких работников – минимизировать свои трудовые усилия на уровне, допустимом со стороны непосредственного руководителя. Основными мотивами служащих могут являться сохранение сил и здоровья, избегание ответственности, следование традициям, часто власть и статус (ради «выгодного» положения в организации)» [2].


Далее в таблице 3 представим соотношение уровня установки на должностное развитие, как одного из показателей отношения к себе как профессионалу, с типами трудовой мотивации обследованных государственных гражданских служащих.

Таблица 3 – Установка на должностное развитие, тип трудовой мотивации и вид отношения к себе как профессионалу у государственных гражданских служащих

Установка на должностное развитие	Вид отношения к себе как профессионалу	Тип трудовой мотивации
Повышенная	Активно-позитивное с преобладанием показателя «активность»	Профессиональная Хозяйская
Средняя	Активно-позитивное с преобладанием показателя «позитивность»	Хозяйская
Высокая	Активно-негативное	Инструментальная
Высокая	Пассивно-негативное	Избегательная (люмпенизированная)

Обсуждение результатов исследований.

Считаем, что повышенный уровень установки на должностное развитие у служащих с активно-позитивным отношением к себе в сочетании с профессиональной мотивацией может являться «естественным»



результатом их профессионального, карьерного развития. Они рассматривают должностной рост как возможность реализовать себя, проявить профессиональную компетентность, свои личностно-профессиональные качества на более высоких карьерных должностях.

Служащие с умеренной установкой на должностное развитие, активно-позитивным отношением к себе как профессионалу и хозяйской мотивацией, рассматривают должность в контексте горизонтальной карьеры. Для них скорее всего ведущее значение имеет наличие возможности расширения и усложнения профессиональных задач в рамках актуального должностного статуса, нежели стремление занять более высокий уровень должностной позиции.

Высокий уровень установки на должностное развитие в сочетании с инструментальной мотивацией и активно-негативным отношением к себе как профессионалу может говорить о следующем. Служащие рассматривают высокий должностной статус как средство достижения материальных, экономических и иных благ прямо или косвенно вытекающих из занимаемой должности. При этом субъект не соотносит свои личностно-профессиональные качества с квалификационными должностными требованиями; его мало волнует вопрос о том, соответствует он должности или нет.

Высокий уровень установки на должностное развитие госслужащих в сочетании с избегательной мотивацией и пассивно-негативным отношением к себе как профессионалу может говорить о том, что достижение желаемого (более высокого) должностного статуса является своего рода компенсацией комплекса «личностно-профессиональной некомпетентности», где должность и статус являются лишь средством самоутверждения субъекта в трудовом коллективе (при нежелании развивать свои профессионально-психологические качества).

Таким образом, в зависимости от выраженности установки на должностное развитие, трудовой мотивации и вида отношения к себе как профессионалу достижение высокого (престижного) должностного статуса может рассматриваться государственными гражданскими служащими как: возможность более полно реализовать себя как профессионала, проявив свои «лучшие» личностно-профессиональные качества; условие материального и социального благополучия; малозначимый показатель профессиональной компетентности по сравнению с качественным выполнением профессиональной деятельности, сопровождаемым принятием на себя всей полноты ответственности за результат; компенсация «личностно-профессиональной некомпетентности».

Результаты проведенных исследований позволяют сформулировать следующие выводы:

1. Установка на должностное развитие соотносится с типами трудовой мотивации и видами отношения к себе как профессионалу государственных гражданских служащих. Установлено, что у госслужащих с повышенной установкой на должностное развитие и активно-позитивным отношением к себе как профессионалу выражен «профессиональный» тип трудовой мотивации. У госслужащих с умеренно выраженной установкой на должностное развитие и активно-позитивным отношением к себе как профессионалу, доминирует «хозяйский» тип трудовой мотивации. Служащим с высоким уровнем установки на должностное развитие и активно-негативным отношением к себе как профессионалу, присуща «инструментальная» мотивация. В группе государственных гражданских служащих с высоким уровнем установки на должностное развитие, но с пассивно-негативным отношением к себе как профессионалу выражен «избегательный» (люмпенизированный) тип мотивации.
2. В зависимости от выраженности установки на должностное развитие, трудовой мотивации и вида отношения к себе как профессионалу, достижение высокого (престижного) должностного статуса может рассматриваться государственными гражданскими служащими как возможность более полно реализовать себя – профессионала, проявив свои «лучшие» личностно-профессиональные качества; как условие материального и социального благополучия и иных благ, которые «даёт» должность; как малозначимый показатель профессиональной компетентности, по сравнению с качественным выполнением профессиональной деятельности, сопровождаемым принятием на себя всей полноты ответственности за результат; как компенсация «личностно-профессиональной некомпетентности».
3. Использование результатов исследования может быть полезным, как в рамках проведения конкурсных процедур, так и при составлении индивидуального плана личностно-профессионального, карьерного развития государственного гражданского служащего. Оценка отношения к себе как профессионалу в сочетании с установкой на должностное развитие позволяет прогнозировать

возможную трудовую мотивацию и удовлетворенность карьерой государственных гражданских служащих. Развитие и поддержание у служащего активно-позитивного отношения к себе как профессионалу является одним из условий минимизирующим его кадровые риски, залогом психологического и соматического здоровья, внутренней гармонии и высокой работоспособности.

Список использованной литературы:

1. Герасимов П.Е. Теоретические аспекты проблемы «самоотношения» // Ученые записки. 2010. Т. 3. Сер. Психология. Педагогика. № 4 (12). С. 80-84.
2. Герчиков В.И., Опарина Н.Н. Мотивация персонала: методическое пособие. Приложение к журналу «Справочник по управлению персоналом». Москва, 2006.
3. Грачев А.А. Организационный подход к формированию культуры безопасности работника // Проблемы педагогики и психологии. 2014. № 1. С. 276-287.
4. Дарижапова М.Н. Акмеологические особенности самоотношения государственных служащих. автореф. дисс. ...канд психол. наук. Москва, 2008. 26 с.
5. Духновский С.В. Профессиональная мотивация государственных гражданских служащих с разным уровнем притязаний // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2020. №4. С. 27-32.
6. Духновский С.В. Психологическая надежность и кадровая безопасность (на примере государственной гражданской и муниципальной службы): Монография. Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2018. 314 с.
7. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 512 с.
8. Карпинский К.В., Колышко А.М. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: монография. Гродно: ГрГУ, 2010. 140 с.
9. Магомед-Эминов М.Ш. Трансформация личности. Москва: Психоаналитическая ассоциация, 1998. 496 с.
10. Пантлеев С.Р. Методика исследования самоотношения. М.: Смысл, 1993. 32 с.
11. Пряжников Н.С., Полевая М.В., Камнева Е.В. Мотивация, стимулирование, вознаграждение труда госслужащих: теоретико-методологический и прикладной аспекты // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». 2018. № 1(61). С. 163-172.
12. Синягин Ю.В. Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих // Мир психологии. 2010. №4. С. 226-240.
13. Столин В.В. Самосознание личности. Москва: МГУ, 1983. 284 с.
14. Шебураков И.Б., Шебуракова О.Н. Мотивация государственных гражданских служащих: необходимость системного подхода // Вестник РУДН. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2018. Т. 5. № 3. С. 295–304.

Job development and labour motivation of civil servants

Dukhnovsky S.V.

Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Humanitarian Institute of Northern Studies of Ugra State University, Khanty-Mansiysk

E-mail: dukhnovskysv@mail.ru

Abstract

The article discusses the issue of what types of labor motivation are inherent in employees with different levels of preference for job development, as an indicator of the attitude of a professional towards himself. It has been shown that civil servants with an increased attitude to official development and an active-positive attitude towards themselves have a professional type of labor motivation, while employees with a moderately pronounced attitude to official development have a «master» type of motivation. Employees with a high level of attitude to official development and an active-negative attitude towards themselves, expressed «instrumental» motivation, and employees with a passive-negative attitude avoidable (lumpenized).

Key words

• attitude • official development • attitude towards oneself • motivational type • civil servant •

References

1. Gerasimov P.E. Theoretical aspects of the problem of «self-relation» // Scientific notes. 2010. Vol. 3. It is gray. Psychology. Pedagogy. No. 4 (12). P. 80-84.
2. Gerchikov V.I., Oparina N.N. Motivation of staff: methodological manual. Appendix to the Human Resources Reference log. Moscow, 2006.
3. Grachev A.A. Organizational approach to the formation of a worker's safety culture // Problems of pedagogy and psychology. 2014. No 1. P. 276-287.
4. Darizhapova M.N. Akmeological features of self-attitude of public servants. Diss.... kand psychological sciences. Moscow, 2008. 26 p.
5. Dukhnovsky S.V. Professional motivation of civil servants with different levels of claim // State and municipal administration. SCAGS Scientific Notes. 2020. No. 4. P. 27-32.
6. Dukhnovsky S.V. Psychological reliability and personnel security (on the example of the state civil and municipal service): Monograph. Kurgan: Publishing House of the Kurgan State Unt, 2018. 314 p.
7. Ilyin E.P. Motivation and motives. St. Petersburg: Peter, 2006. 512 p.
8. Karpinsky K.V., Kolyshko A.M. Professional self-presentation of personality and the method of its psychological diagnosis: monograph. Grodno: GrSU, 2010. 140 p.
9. Magomed-Eminov M.Sh. Transformation of personality. Moscow: Psychoanalytic Association, 1998. 496 p.
10. Pantileev S.R. Methodology for the study of self-relation. M.: Meaning, 1993. 32 p.
11. Pryazhnikov N.S., Polevaya M.V., Kamneva E.V. Motivation, stimulation, remuneration of civil servants: theoretical, methodological and applied aspects // Bulletin of Omsk University. It is gray. «Economy». 2018. No 1(61). P. 163-172.
12. Sinyagin Yu.V. Personal and professional factors of the success of the career of modern civil servants // The world of psychology. 2010. No 4. P. 226-240.
13. Stolin V.V. Self-awareness of personality. Moscow: Moscow State University, 1983. 284 p.
14. Sheburakov I.B., Sheburakova O.N. Motivation of state civil servants: the need for a systematic approach // Bulletin of RUDN. Series: State and Municipal Administration. 2018. Vol. 5. No. 3. P. 295-304.