

# Содержание ответственности и потребностей государственных служащих в их представлениях



## Селезнева Елена Владимировна

Доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии личности в системах управления факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Москва, Российская Федерация  
e-mail: [selezneva-ev@ranepa.ru](mailto:selezneva-ev@ranepa.ru)



## Чирковская Елена Георгиевна

Кандидат психологических наук, доцент, директор Центра современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Москва, Российская Федерация  
e-mail: [chirkovskaya-eg@ranepa.ru](mailto:chirkovskaya-eg@ranepa.ru)

## Аннотация

В статье представлены результаты исследования представлений государственных служащих о наиболее значимых ценностях в сферах их ответственности и потребностей. Показано, что в сфере ответственности наибольшую позитивную социальную и личностную значимость имеют собственно ответственность, служение обществу и государству и профессиональная компетентность, а наибольшую негативную социальную и личностную значимость – непрофессионализм, помехи в командной работе и нарушения закона. Одновременно установлено, что в сфере потребностей наибольшую позитивную социальную и личностную значимость для респондентов имеют служение обществу и государству, патриотизм, повышение уровня своего профессионализма и стремление к личностному совершенствованию, а наибольшую негативную социальную и личностную значимость – необходимость выполнять непродуманные и спонтанные решения, непрофессионализм и исполнение незаконных требований руководства.

## Ключевые слова

• государственная служба • государственные служащие • ценностно-мотивационная сфера • личностные ценности • ценностные ориентации • ответственность • потребности •

## Введение

Профессиональная активность государственного служащего реализуется через потребности, личностный потенциал, компетентность, ответственность и целеполагание, в которых проявляется его целостность как индивида, личности и субъекта профессиональной деятельности и которые выступают как модальности его жизнеосуществления.<sup>1</sup>

При этом с внешней стороны вектор и интенсивность профессиональной деятельности государственного служащего как целенаправленной активности определяется не только конкретными целями и задачами органов государственной власти, но, главное, ценностями системы государственного управления как социального института [см., например: 4; 6; 8]. В то же время с внутренней стороны вектор и интенсивность активности государственного служащего в каждой из модальностей определяется системой его представлений, т.е. системой его ценностей, идей и способов действия [13, р. 17], которая отражает позицию личности по отношению к затрагивающим её ситуациям, событиям, объектам и сообщениям [14, р. 360].

Как показывает анализ научных публикаций [см., например: 3; 7; 11; 12], ценности государственных служащих, лежащие в основе их трудовой мотивации, в целом соответствуя модели ценностей государственной службы как социального института, в то же время имеют более сложную структуру.

Так, основаниями для превращения ценности общественного служения в смысловую доминанту и базовый универсальный регулятор профессиональной деятельности государственных служащих будут являться такие личностные ценности, как патриотизм и гражданственность, а помимо общественного служения смысловой доминантой деятельности государственного служащего могут быть ценности служения делу или гуманизма. Кроме того, в структуре личностных ценностей государственного служащего ценность законности сочетается с ценностью честности (порядочности), а ценность профессионализма дополняется, с одной стороны, ценностями личностно-профессионального саморазвития и самореализации, а с другой, ценностями социального признания и престижа.

Можно говорить о том, что просоциальные и проличностные ценности государственного служащего в совокупности описывают все многообразие его материальных, социальных и психологических отношений, а место тех или иных ценностей в иерархии определяет преимущественную направленность его активности в рамках выполнения профессиональных обязанностей на служение обществу и государству или на преимущественное удовлетворение узко индивидуалистических потребностей.

Кроме того, и это необходимо учитывать, каждая из проличностных ценностей, входящих в структуру ценностей государственного служащего, в той или иной степени влияет на эффективность и продуктивность его профессиональной деятельности. Так, качественно работать человек может и в том случае, когда его ведущей ценностью является приверженность делу, ответственность или профессионализм, и в том случае, когда главной ценностью для него является материальное благополучие, семья, самореализация и т.п.

Следует отметить, что ценности, отражая отношение человека к разным сторонам действительности, в том числе и к самому себе, и существуя в структуре личности в форме «моделей желательного» или «моделей должного» [5], могут либо оставаться на уровне деклараций, когда человек лишь заявляет о значимости для него того или иного аспекта действительности, либо реализуются в

<sup>1</sup> Селезнева Е.В. Развитие акмеологической культуры государственных служащих: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2005. 607 с.

его конкретных действиях и поступках, а затем, при регулярном воспроизведении определенного типа поведения, приводят к формированию соответствующих личностных качеств, которые становятся главными личностными ресурсами человека, обеспечивающими его деятельность и развитие.

Внутреннее «движение» от более или менее осознаваемой ценности как модели желательного или должного до сформированного личностного качества может иметь самые разные параметры. Одни качества будут сформированы достаточно быстро и закрепятся в структуре личности навсегда, другие будут формироваться долго и трудно и под влиянием каких-либо внешних или внутренних факторов могут в течение жизни неоднократно измениться. В одних случаях ценность реализуется в одном соответствующем ей качестве (например, ценность исполнительности реализуется в исполнительности как личностном качестве), в других – высокая значимость определенной ценности побуждает человека к осознанному развитию целого комплекса качеств (так, ценность профессионализма побуждает человека развивать у себя комплекс профессионально значимых качеств).

Таким образом, трудовая деятельность гражданских служащих как субъектов профессиональной деятельности оказывается полимотивирована просоциальными и проличностными ценностями, которые тесно связаны с актуальными потребностями и являются ядром направленности личности, определяющей траекторию и стиль профессиональной деятельности государственного служащего.

В 2023 г. на факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ, в научно-исследовательской работе «Мотивационно-ценностная сфера государственных гражданских служащих: оценка и учет при формировании кадрового состава», выполненной в рамках государственного задания РАНХиГС, было проведено исследование представлений о наиболее значимых ценностях в сферах ответственности и потребностей государственных служащих как субъектов профессиональной деятельности.

Значимость исследования представлений о наиболее значимых ценностях именно в сферах ответственности и потребностей обусловлена их ролью в формировании трудовой мотивации государственных служащих.

Ответственность как личностное качество и модальность жизнеосуществления обеспечивает государственному служащему осознание себя как субъекта собственной профессиональной активности и управление этой активностью [2; 10], что на эмоциональном уровне проявляется в формировании ценностного отношения к своей деятельности и осознании её личностного смысла, а на поведенческом уровне – в развитии способности «принимать обоснованные решения, проявлять настойчивость и добросовестность в их реализации и готовность отвечать за их результаты и последствия» [10, с. 30].

Эти характеристики ответственности обеспечивают ей функции «личностного механизма реализации необходимости», действие которого гарантирует государственному служащему достижение результата собственными силами и «осуществление необходимого даже при непредвидимых субъектом трудностях» [1, с. 20].

Однако ответственность обеспечивает успешность государственного служащего в решении профессиональных задач только в том случае, когда ценности, которые составляют ее содержание, релевантны ценностям государственного управления как социального института и профессиональной сферы.

Потребности с психологической точки зрения выражают зависимость человека от конкретных условий существования и обеспечивают его продвижение по жизненному пути как первичные источники его активности.<sup>2</sup> Через переживание внутреннего напряжения, которое возникает при осознании необходимости, желанности чего-то, человек определяет область «значимого» для себя.

Это обеспечивают потребностям функции механизма, который определяет направленность интересов и активности человека, организует и регулирует его поведение, побуждает к определенным формам и видам деятельности.<sup>3</sup> Можно сделать вывод о том, что потребности, как и ответственность, могут обеспечивать успешность личности только в том случае, когда их содержание соответствует целям и задачам государственного управления как социального института и профессиональной сферы.

Таким образом, понимание того, что является наиболее значимым в сферах ответственности и потребностей государственных служащих, во многом обеспечит содержательный прогноз особенностей их профессиональной деятельности, их отношения к процессу и результату своего труда.

## Выборка и методы

В рамках исследования особенностей мотивационно-ценностной сферы государственных служащих, в частности, для изучения структуры ценностей в сферах из ответственности и потребностей, был проведен опрос, в котором принимали участие 85 руководителей региональных и муниципальных органов государственного управления (заместители и главы муниципальных образований, начальники отделов, заместители министров и министры региональных министерств и т.п.).

В качестве инструмента для исследования использовался модифицированный вариант методики «Незаконченные предложения» [9]. Респонденты должны были завершить четыре предложения-суждения, объединенных попарно. В каждой паре в качестве смысловых стимулов использовались тождественные по значению, но имеющие противоположный знак модальные глаголы. Завершенные фразы приобретали вид суждения респондента о его потребностях («Я хочу...» – «Я не желаю...») или личностной ответственности («Я должен ...» – «Я не обязан ...»). При этом положительные модальные глаголы побуждали респондентов выражать свои представления о норме в сфере потребностей (ответственности) или о своих действиях, мыслях и чувствах в рамках данной сферы, которые имеют позитивную социальную и личностную значимость. Отрицательные модальные глаголы побуждали респондентов выражать свои представления о лично или социально неприемлемом в сферах потребностей / ответственности или о своих действиях, мыслях и чувствах в рамках этой сферы, которые имеют негативную социальную и личностную значимость.

Так как в инструкции специально подчеркивалось, что в ответах участники исследования должны исходить из опыта своей работы в системе государственной службы, завершенные фразы характеризовали их именно как представителей конкретной профессиональной группы – государственных служащих.

С помощью контент-анализа из завершенных фраз были выделены объекты представлений участников исследования: предметы, субъекты или явления внешнего или внутреннего мира, с их точки зрения значимые для них именно как для государственных служащих, т.е. ценности, которые проявляются в сферах их потребностей или ответственности, а следовательно, могут выступать мотиваторами их профессиональной активности.

<sup>2</sup> Селезнева Е.В. Лидерство. Учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2015. С. 88.

<sup>3</sup> См. там же.

## Результаты исследования

Анализ результатов опроса позволил выделить объекты их представлений: ценности, которые проявляются в сферах их «ответственности» («Я должен...», «Я не обязан...») и «потребностей» («Я хочу...», «Я не желаю...»), а следовательно, могут выступать мотиваторами их профессиональной активности.

Рассмотрим подробнее, как в представлениях участников исследования выражены те или иные аспекты, имеющие позитивную социальную и личностную значимость, в сфере ответственности государственных служащих (табл. 1).

**Таблица 1. Выраженность имеющих позитивную социальную и личностную значимость аспектов в структуре представлений респондентов об ответственности государственных служащих (% от общего количества упоминаний)**

Я должен...	%
быть ответственным	30,1
служить обществу и государству	29,13
быть компетентным профессионалом	16,51
стремиться к личностному совершенствованию	5,83
соблюдать нормативы, ограничения и запреты, связанные с гражданской службой	3,88
быть справедливым	2,91
быть лидером / участвовать в командной работе	2,91
быть честным и порядочным	1,94
работать на благо семьи и собственное благо	0,97

Как видно из таблицы, наиболее значимой в их представлениях является собственно необходимость:

- быть ответственным (30,1% от общего количества упоминаний),
- служить обществу и государству (29,13% от общего количества упоминаний).

«Необходимость быть ответственным» участники исследования рассматривают именно как личностную ценность: *Я должен: «быть ответственным», «брать ответственность на себя», «ответственно нести государственную службу», «качественно выполнять свою работу», «качественно исполнять свои должностные обязанности», «добросовестно выполнять свои должностные обязанности», «каждый день честно исполнять свои обязанности», «честно делать свою работу», «усердно работать», «хорошо работать», «выполнять свои должностные обязанности в сроки», «выполнять поставленные задачи вовремя и в срок» и др.*

Понятия-индикаторы, которые использовались респондентами в описании ценности общественного служения, в большей степени отражают служение обществу (стране, народу, гражданам), нежели государству как структурной составляющей этого общества: *Я должен: «служить на благо России», «служить государству», «служить людям», «работать на благо народа», «исправно вести свою деятельность на благо региона», «работать для населения», «помогать людям», «приносить пользу обществу», «быть полезным государству», «сделать все от меня зависящее для улучшения жизни населения», «работать ради людей», «внести свой вклад в развитие региона», «делать жизнь людей лучше», «навести порядок», «быть чутким к проблемам населения» и т.п.*

На этом фоне необходимость «быть компетентным профессионалом» респонденты демонстрировали заметно реже (16,51% от общего количества упо-

минаний), что подчеркивает связь представлений о «профессиональном долге» прежде всего с инструментальной ценностью «личностная ответственность» и смысловым регулятором деятельности органов государственной власти «общественное служение».

Большинство зафиксированных наиболее значимых ценностей (в позитивной коннотации) в сфере ответственности у участников исследования являются просоциальными и только две из них – проличностными.

Представления участников исследования о тех или иных аспектах, имеющих негативную коннотацию в сфере «ответственности», имеют иную структуру (табл. 2).

**Таблица 2. Выраженность имеющих негативную социальную и личностную значимость аспектов в структуре представлений респондентов об ответственности государственных служащих (% от общего количества упоминаний)**

Я не обязан...	%
работать непрофессионально	36,78
мешать командной работе	11,49
нарушать закон	10,34
разрушать собственное здоровье, свою эмоциональную сферу	10,34
совершать бесчестные поступки	8,05
делать то, что делают другие	6,9
останавливаться в своем развитии	3,45
выходить за рамки нормативов, ограничений и запретов, связанных с гражданской службой	2,3
избегать ответственности	1,15

Из таблицы видно, что наиболее недопустимым в отношении ответственности для участников исследования выступил «непрофессионализм» (36,73% от общего количества упоминаний).

Обратимся теперь к анализу того, как в представлениях участников исследования выражены те или иные аспекты, имеющие позитивную социальную и личностную значимость, в сфере потребностей государственных служащих (табл. 3).

**Таблица 3. Выраженность имеющих наибольшую позитивную социальную и личностную значимость аспектов в структуре представлений респондентов о потребностях государственных служащих (% от общего количества упоминаний)**

Я хочу...	%
служить обществу и государству	27,71
быть патриотом	13,4
повышать уровень своего профессионализма	11,34
стремиться к личностному совершенствованию	10,31
достичь личного успеха	9,28
быть целеустремленным и результативным	6,19
быть лидером / участвовать в командной работе	6,19
работать на благо семьи и собственное благо	3,09
сохранять собственное здоровье	3,09

Как видно из таблицы, в сфере потребностей государственных служащих у респондентов среди представлений, имеющих позитивную социальную и личностную значимость, как наиболее значимая зафиксирована потребность «служить обществу и государству» (23,71% от общего количества упоминаний). При этом анализ понятий-индикаторов свидетельствует, что хотя потребность участников исследования в общественном служении в большей степени связана именно с обществом (страной, регионом, людьми), они испытывают также потребность служить и государству и при этом стремятся к совершенствованию института государственной службы (Я хочу: «делать жизнь людей лучше», «трудиться на благо России», «развивать регион и страну в целом». «делать хорошие дела на благо родного края», «планово, эффективно организовать развитие территории», «приносить пользу жителям субъекта и страны», «быть полезным обществу» «совершенствовать всю экосистему госслужбы», «повысить престиж государственной службы», «уменьшение бюрократии в сфере госслужбы» и т.п.).

Второе место в сфере потребностей (13,4% от общего числа упоминаний) занимает ценность патриотизма (Я хочу: «испытывать гордость за свой регион», «чтобы территории развивались», «чтобы Россия была самой технологически развитой страной в мире», «благополучия граждан», «процветания региона», «что бы жизнь людей была лучше», «чтобы наше население жило в достойных условиях» и т.п.)

Значимость ценностей профессионального развития и повышения профессионализма зафиксирована в 11,34%, а ценности личностного совершенствования в 10,31% случаев от общего количества упоминаний (Я хочу: «профессионально развиваться», «научиться быть правильным руководителем», «знать больше в своей профессии», «повышать и развивать профессиональные навыки и компетенции» и т.п.). Анализ понятий-индикаторов показывает, что эти ценности в сознании респондентов тесно связаны с ценностью общественного служения.

В целом пять ценностей, имеющих позитивную значимость для респондентов в сфере их потребностей, являются просоциальными и четыре – проличностными.

При анализе представлений о тех или иных аспектах, имеющих негативную социальную и личностную значимость, в сфере потребностей государственных служащих, было установлено, что, несмотря на наибольший процент обобщенных формулировок, отказов от ответа, затруднений с ним или искажений смысла в ответах, эти ответы более подробны, чем все остальные (табл. 4).

**Таблица 4. Выраженность имеющих наибольшую негативную социальную и личностную значимость аспектов в структуре представлений респондентов о потребностях государственных служащих (% от общего количества упоминаний)**

Я не желаю...	%
выполнять непродуманные и спонтанные решения	13,19
сталкиваться в своей работе с непрофессионализмом	10,98
исполнять незаконные требования руководства	6,59
перестать быть авторитетом для коллег	6,59
останавливаться в развитии	5,49
лгать и изворачиваться	5,49
отступать от поставленной цели	4,4
быть невостребованным	4,4
жить в бедной и нестабильной стране	3,3
становиться чиновником в худшем смысле	3,3



сталкиваться в своей работе необязательностью	2,2
терпеть несправедливость	1,1
болеть	2,2
менять сферу своей деятельности	1,1
сталкиваться в своей работе с ленью	1,1

Как показал анализ результатов опроса, среди негативных аспектов в сфере потребностей наиболее неприемлемым для респондентов оказалось выполнение непродуманных и спонтанных решений (*Я не желаю: «выполнять непродуманные и спонтанные решения», «заниматься чепухой», «осуществлять работу, не нацеленную на результат», «растрачивать время впустую», «выполнять малозначимые и мелкие задачи»* и т.п.) а также случаи столкновения в своей работе с непрофессионализмом (*Я не желаю: «сталкиваться в своей работе непрофессионализмом», «слепо подчиняться чьей-либо воле», «спешить и принимать решения «на ходу»», «слушать нелепые советы и пустую информацию», «отказываться от субъективных взглядов», «искать причины отговорок»* и т.п.).

Всего было зафиксировано пятнадцать ценностей, негативные аспекты реализации которых в сфере потребностей, выделили участники исследования и только три из них были отнесены к проличностными («быть невостребованным»; «останавливаться в развитии»; «болеть»), остальные двенадцать к просоциальным.

## Заключение

Анализ результатов проведенного исследования позволил сделать следующие выводы:

- в представлениях участников исследования об ответственности и потребностях современных российских государственных служащих отражаются особенности их мотивационно-ценностной сферы, в том числе, содержание и структура ценностей, которые проявляются в сферах их потребностей и ответственности и могут выступать мотиваторами их профессиональной активности;
- в структуре ценностей, которые, с точки зрения участников исследования, являются обязательными для них, т.е. выступают как объекты их ответственности, и желательными, т.е. выступают как объекты их потребностей, центральное место занимает ценность служения обществу и государству;
- в структуре ценностей, которые, по мнению участников исследования, являются недопустимыми для них с точки зрения их ответственности, и нежелательными с точки зрения их потребностей, центральное место занимает ценность профессионализма (в негативной коннотации – как непрофессионализм);
- в структуре ценностей, которые выступают как объекты ответственности и потребностей участников исследования как представителей профессиональной группы, преобладают просоциальные ценности, но наряду с ними присутствуют и проличностные, что свидетельствует о полимотивированности государственных служащих как субъектов профессиональной деятельности.

## Список литературы:

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. — М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 1999. 224 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.
3. Бойко Е.А., Меньшова В.Н. Ценности государственной службы и гражданских служащих: перспективы для России // Власть. 2015. Том. 23. № 4. С. 116-123.
4. Бойко Е.А., Меньшова В.Н. Ценности государственной службы России - от деклараций к действиям // Вопросы управления. 2017. № 1 (44). С. 7-16.
5. Леонтьев Д.А. Психология смысла: строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 1999. 487 с.
6. Оболонский А. В. Бюрократия: в поисках новой модели (Эволюция теории и практики государственного управления в последнее десятилетие) // Общественные науки и современность. 2014. № 3. С. 5-22.
7. Охотский Е.В. Главный императив государственного статуса: служить обществу, жить по закону, поступать по совести // Государственная служба. 2019. № 2. С. 6-15.
8. Прохоров А.В., Кадыров Н.Н. «Глобальная революция ценностей» в государственной службе // Вестник МГИМО-Университета. 2022. № 15 (1). С. 259-269 DOI 10.24833/2071-8160-2022-1-82-259-269
9. Селезнева Е.В. Незаконченные предложения // Акмеологическая диагностика / под общ. ред. А.А. Деркача и Ю.В. Синягина. М.: Изд-во РАГС, 2007. С. 50-55.
10. Селезнева Е.В. Особенности взаимовлияния самооэффективности и ответственности кадров управления // Акмеология. 2016. № 3(59). С. 29-35.
11. Фролов О.В. Ценности профессиональной деятельности государственных служащих // Ценности и смыслы. 2017. № 1(47). С. 134-143.
12. Фролова Е.В., Рябова Т.М. Социокультурные и ценностные ориентации государственных гражданских служащих в России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т.11. №1. С. 191-200. DOI: 10.15838/esc.2018.1.55.13
13. Moscovici S. Foreword // Herzlich C. Health and Illness: A Social Psychological Analysis. London: Academic Press, 1973. P. 3-17.
14. Jodelet D. Représentations sociales: phénomènes, concept et théorie // Psychologie sociale. S. Moscovici (ed.). Paris: PUF, 1984. P. 357-378

# The content of the responsibilities and needs of civil servants in their representations

## Selezneva Elena Vladimirovna

Dr. Sci. (Psychology), Professor, Professor of the Department of Personality Psychology in Management Systems of the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, the Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation  
e-mail: [selezneva-ev@ranepa.ru](mailto:selezneva-ev@ranepa.ru)

## Chirkovskaya Elena Georgievna

Candidate of Psychological Sciences, associate professor, Director of the Center of Modern Personnel Technologies of the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, the Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation  
e-mail: [chirkovskaya-eg@ranepa.ru](mailto:chirkovskaya-eg@ranepa.ru)

## Abstract

The article presents the results of a study of civil servants' perceptions of the most significant values in their areas of responsibility and needs. It is shown that in the sphere of responsibility, responsibility itself, service to society and the state and professional competence have the greatest positive social and personal significance, while unprofessionalism, interference in teamwork and violations of the law have the greatest negative social and personal significance. At the same time, it was found that in the field of needs, service to society and the state, patriotism, increasing their level of professionalism and striving for personal improvement have the greatest positive social and personal significance for respondents, and the greatest negative social and personal significance is the need to make ill-considered and spontaneous decisions, unprofessionalism and fulfillment of illegal requirements of management.

## Key words

• civil service • civil servants • value-motivational sphere • personal values • value orientations • responsibility • needs •

## References

1. Abulkhanova-Slavskaya K.A. Strategy of life. M.: Mysl, 1991. 299 p.
2. Abulkhanova K.A. Psychology and consciousness of personality (Problems of methodology, theory and research of real personality): Selected psychological

- works. Moscow: Moscow Psychological and Social Institute; Voronezh: Publishing house of NPO MODEK, 1999. 224 p.
3. Boyko E.A., Menshova V.N. Values of public service and civil servants: prospects for Russia // *Power*. 2015. Vol. 23. N 4. P. 116-123.
  4. Boyko E.A., Menshova V.N. The values of the Russian civil service - from declarations to actions // *Management issues*. 2017. N 1(44). P. 7-16.
  5. Leontiev D.A. Psychology of meaning: the structure and dynamics of semantic reality. M.: Sense, 1999. 487 p.
  6. Obolonsky A.V. Bureaucracy: in search of a new model (Evolution of theory and practice of public administration in the last decade) // *Social Sciences and modernity*. 2014. N 3. P. 5-22.
  7. Okhotsky E.V. The main imperative of state status: to serve society, to live by the law, to act according to conscience // *Public service*. 2019. N 2. P. 6-15.
  8. Prokhorov A.V., Kadyrov N.N. «Global revolution of values» in public service // *Bulletin of MGIMO University*. 2022. N 15(1). P. 259-269 DOI 10.24833/2071-8160-2022-1-82-259-269
  9. Selezneva E.V. Unfinished sentences // *Acmeological diagnostics / under the general editorship of A.A. Derkach and Yu.V. Sinyagin*. M.: Publishing House of RAGS, 2007. P. 50-55.
  10. Selezneva E.V. Features of the mutual influence of self-efficacy and responsibility of management personnel // *Acmeology*. 2016. N 3(59). P. 29-35.
  11. Frolov O.V. Values of professional activity of civil servants // *Values and meanings*. 2017. N 1(47). P. 134-143.
  12. Frolova E.V., Ryabova T.M. Sociocultural and value orientations of civil servants in Russia // *Economic and social changes: facts, trends, forecast*. 2018. Vol. 11. N 1. P. 191-200. DOI: 10.15838/esc.2018.1.55.13
  13. Moscovici S. Foreword // Herzlich C. *Health and Illness: A Social Psychological Analysis*. London: Academic Press, 1973. P. 3-17.
  14. Jodelet D. Représentations sociales: phénomènes, concept et théorie // *Psychologie sociale*. S. Moscovici (ed.). Paris: PUF, 1984. P. 357-378.

*Поступила в редакцию:* 15.02.2024

*Принята в печать:* 15.04.2024