



Технологии оценки социальной направленности государственных служащих



Селезнева Е.В.

Доктор психологических наук,
профессор, заведующий научно-
исследовательским сектором
научно-исследовательской
лаборатории «Диагностика и оценка
руководителей» ВШГУ РАНХиГС при
Президенте Российской Федерации,
г. Москва

e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

Аннотация

В статье представлены результаты научно-исследовательской работы, посвящённой разработке технологии оценки социальной направленности и системы ценностных ориентаций государственных служащих.

Ключевые слова

• направленность личности • социальная направленность • ценностные ориентации • государственные служащие •

Внутренними источниками активности человека являются его разнообразные потребности, а внутренними ориентирами и критериями – ценностно-смысловые образования. В структуре личности потребности и ценностно-смысловые образования превращаются во взаимодействующие и взаимообусловленные побуждения и составляют такую личностную характеристику как направленность. Именно направленность личности обуславливает избирательность отношений и активности человека, задает ведущие тенденции его поведения в социуме и вектор жизненного пути [1; 2].

Если при принятии решений человек ориентируется в основном не на собственные интересы, а на интересы социума (начиная с малой группы и заканчивая обществом в целом) и стремится преимущественно к социальной отдаче, общественно полезным действиям и поступкам, говорят, что у него преобладает социальная направленность [4].

Для представителей сферы управления и, в первую очередь, руководителей системы государственной службы, социальная направленность является профессионально значимым личностным качеством. Именно социальная направленность, которая проявляется в деятельности руководителя как совокупность устойчивых, относительно независимых от ситуации просоциальных мотивов, выступает как основной фактор при принятии решений в пользу социума. Таким образом, именно степень выраженности социальной направленности становится решающим критерием в вопросе отбора кадров в системе государственного управления.

В то же время результаты исследований показывают, что в структуре ценностных стратегий государственных служащих преобладают проличностные стратегии, а просоциальные чаще всего имеют декларативный характер [3].

При этом объективно оценить степень сформированности социальной направленности у государственных служащих трудно, так как с помощью классических тестовых методик можно выявить скорее декларируемые, чем реальные ценностные ориентации, и практически невозможно определить преобладающий вектор (индивидуалистический или социальный) и выраженность направленности.

Научный коллектив лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС под руководством доктора психологических наук, профессора Ю.В.Синягина завершил научно-исследовательскую работу, целью которой были разработка и апробация технологии оценки социальной направленности и системы ценностных ориентаций государственных служащих.

В основе данной технологии лежит теоретическая модель, в соответствии с которой ядром социальной направленности руководителей системы государственной службы является стратегическая жизненная идея, то есть жизненная задача, которая возникает из глубинных потребностей руководителя, имеет высокую личностную значимость для него и придает смысл всей его управленческой деятельности. Стратегическая жизненная идея предполагает наличие не только некоего стратегического видения, но и активного стремления к его реализации, обеспечивает мобилизацию всех личностно-профессиональных ресурсов руководителя, значительное повышение результативности и эффективности его деятельности и выступает основой формирования команды единомышленников.

Анализ результатов глубинных интервью с руководителями показал, что число людей со стратегическими идеями трансформационного типа, то есть идеями преобразования действительности, в основе которых не просто стремление что-то изменить и улучшить в этом мире, а конкретное дело, которому, по мнению человека, стоит посвятить свою жизнь, в организационных структурах государственной службы, в силу ее специфического характера, достаточно ограничено (среди участников апробации элементов технологии руководители, имеющие стратегические идеи трансформационного типа, составляли 14,5%). Эффективно и результативно действовать в интересах общества побуждают руководителей системы государственной службы и иные просоциальные стратегические жизненные идеи: идеи служения, долга, ответственности (31,8%); идеи долга и профессиональной самореализации (19,6%). Но наряду с просоциальными «действуют» и проличностные, индивидуалистические идеи – идеи самоутверждения, саморазвития, самореализации (25,1%) или идеи семьи, комфорта, стабильности (9,0%).

Диагностика в рамках технологии осуществляется с помощью системы методов и методик, большинство из которых имеют проективный характер и которые в совокупности позволяют с высокой степенью объективности оценить, насколько у государственного служащего выражена социальная направленность.

Так, данные о соотношении в среде руководителей системы государственной службы просоциальных и проличностных стратегических жизненных идей в значительной степени подтверждают результаты обработки эссе, написанных руководителями в ходе диагностики. Только у 63,6% испытуемых при анализе эссе был зафиксирован высокий уровень социальной направленности (внимательное отношение к нуждам людей, их проблемам и заботам, описание случаев личного включения в ситуацию и позитивного ее исхода, предложение изменений, связанных с улучшением качества жизни людей и т.п.).

Так как технология оценки социальной направленности и системы ценностных ориентаций государственных служащих является элементом разработанной на факультете технологии комплексного ресурсного анализа, она позволяет выявить, как взаимосвязана направленность личности руководителя с составляющими его управленческой готовности и компонентами его управленческого потенциала.

Например, в ходе анализа взаимосвязи типов стратегических жизненных идей и компонентов управленческого потенциала было установлено, что у руководителей, имеющих стратегические жизненные идеи трансформационного типа, по сравнению с руководителями, имеющими стратегические жизненные идеи другого типа, значимо выше уровень таких показателей как лидерские способности, сила личности, мотивация достижения, склонность принимать ответственность на себя, управленческая мотивация. А вот руководители с выраженной ориентацией на семью, комфорт и стабильность значимо отличаются от других высокой склонностью и способностью к подчинению и высокой ориентацией на безопасность и значительно меньшим уровнем таких показателей как готовность к обучению, сила личности, самопринятие, социальная мобильность, лидерские способности, мотивация достижения, склонность принимать ответственность на себя.

В целом можно говорить о том, что разработанная технология обеспечивает комплексную диагностику уровня, масштаба, интенсивности и устойчивости социальной направленности государственных служащих, позволяет определять уровень готовности государственных служащих к продуктивной просоциальной деятельности в динамично меняющейся социальной среде и выявлять кандидатов на должности в системе государственной службы, действительно ориентированных на интересы общества.

Полученные с помощью технологии объективные данные о выраженности социальной направленности и тенденциях ее практического проявления позволяют составлять для каждого участника оценки индивидуальный план развития, учитывающий как потребности общества и системы управления, так и потребности самого государственного служащего, а также формировать более эффективные кадровые резервы с точки зрения их потенциальной готовности участвовать в общественно значимых проектах.

Список использованной литературы:

1. Селезнева Е.В. Направленность как ведущая характеристика личности, определяющая вектор ее самореализации // Личность в современном обществе: образование, развитие, самореализация. М.: РУДН, 2019. С. 121-128.
2. Селезнева Е.В. Социальная направленность личности в концепциях А.Адлера и Э.Шпрангера // Психологические проблемы смысла жизни и акме. М.: ФГБНУ «Психологический институт РАО», 2019. С. 65-68.
3. Селезнева Е.В., Баркова Ю.К. Социальная направленность личности и ценностные стратегии руководителей системы государственной службы // Вопросы управления. 2019. № 4 (40). С. 203-216. DOI: 10.22394/2304-3369-2019-4-204-216
4. Синягин Ю.В. Социальная направленность как характеристика личности руководителя государственной службы // Образование личности. 2019. № 1. С. 40-45.

Technologies for assessing the social orientation of civil servants

Selezneva E.V.

Psy.D, Professor, Head of the Research Sector of the Research Laboratory of Diagnostics and Assessment of Managers, the Graduate School of Public Administration, RANEPА

E-mail: elezneva-ev@mail.ru

Abstract

The article presents the results of research work devoted to the development of technology for assessing the social orientation and the system of values-based orientations of civil servants.

Key words

• personality orientation • social orientation • values-based orientations • civil servants •

References

1. Selezneva E.V. Orientation as the leading characteristic of the personality, determining the vector of its self-realization // Personality in modern society: education, development, self-realization. M.: RUDN, 2019. pp. 121-128.
2. Selezneva E.V. The social orientation of the personality in the concepts of A. Adler and E. Spranger // Psychological problems of the meaning of life and acme. M.: FGBNU «Psychological Institute of the Russian Academy of Education», 2019. pp. 65-68.
3. Selezneva EV, Barkova Yu.K. The social orientation of personality and value strategies of leaders of the public service system // Management Issues. 2019. No 4 (40). S. 203-216. DOI: 10.22394 / 2304-3369-2019-4-204-216.
4. Sinyagin Yu.V. Social orientation as a personality characteristic of the head of the public service // Personality education. 2019. No 1. pp. 40-45.