

УДК 37.018.46-057.34
ББК 4404.78

ГСНТИ 15.81.21

Код ВАК 19.00.07

Валиев Равиль Азатович,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной психологии, конфликтологии и управления, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 26, к. 364; e-mail: gw1973@mail.ru

Оболенская Алена Германовна,

кандидат экономических наук, доцент, кафедра социальной психологии, конфликтологии и управления, Институт психологии, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; e-mail: a.obolenskaya@mail.ru

Смирнов Александр Васильевич,

кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной психологии, конфликтологии и управления, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 26, к. 364; e-mail: k-66756@planet-a.ru

**МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО
СРЕДНЕГО УРАЛА**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: государственный служащий; психосемантика; социальная направленность; экономический потенциал; социальная нормативность; опыт профессиональной деятельности; модель.

АННОТАЦИЯ. Непосредственная работа с государственными служащими по повышению профессиональной компетентности позволила определить пятифакторную модель профессионального опыта. Полюса факторов выявили корреляции в решении государственных и личных задач. Понимание модели профессиональной деятельности позволит не только выстроить конструктивную систему повышения квалификации, но и совершенствовать управление кадровым потенциалом в государственной службе.

Obolenskaya Alena Germanovna,

Candidate of Economy, Associate Professor of Department of Social Psychology, Conflictology and Management, Institute of Psychology, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg.

Smirnov Aleksandr Vasilievich,

Candidate of Psychology, Associate Professor of Department of Social Psychology, Conflictology and Management, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg.

Valiev Ravil Azatovich,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Social Psychology, Conflictology and Management, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg.

PROFESSIONAL EXPERIENCE MODEL OF A CIVIL SERVANT OF THE MIDDLE URALS REGION

KEY WORDS: civil servant; psychosemantics; social orientation; economic potential; social normativity; professional experience; model.

ABSTRACT. Practical work with civil servants to improve their professional competence made it possible to work out a five-factor model of their professional experience. The extreme opposite factors determine the correlations in decision making in public and personal spheres. Understanding the model of professional activity will not only help to build a constructive system of advanced education, but will also improve the management of human and staff resources in the civil service.

В современной реальности скорость устаревания знаний постоянно растет, в связи с чем вопрос качественного обучения работающих специалистов приобретает особую актуальность. Нормативные акты о государственной службе [33; 4] обязывают служащих проходить повышение квалификации не реже, чем один раз в три года. Выведение специалиста из рабочего процесса сказывается на работе государственных органов. Поэтому, как правило, курсы повы-

шения квалификации для государственных служащих разрабатываются продолжительностью до 72 часов, а их основу составляет изучение обновленной информации по пунктам обобщенных стандартов [3]. Это создает ситуацию, когда компетенции специалиста быстро устаревают, поскольку точкой отсчета служат не реальные профессиональные потребности, а стандарт, который всегда более консервативен и инертен, нежели процесс возникновения новых науч-

ных сведений [1]. Как же узнать содержание компетенций, повышение которых действительно необходимо работнику? Ситуация является собой хороший пример того, как наука, откликаясь на социальный запрос, уменьшая неопределенность, может решить практические, социально значимые вопросы даже в таких сферах, как государственное управление, которое не менее других сфер нашей жизни остро нуждается в научно обоснованных технологиях [77, с. 20].

Непосредственная работа с государственными служащими по повышению их профессиональной компетентности обнаружила факт их чрезвычайно щепетильного отношения к вопросу предоставления о себе информации любого характера. Это вполне понятно, поскольку государственный служащий имеет больший доступ к административным, финансовым и информационным ресурсам, нежели иной работник, несет административную и уголовную ответственность за нарушение должностных инструкций и одновременно является источником интереса для разного рода третьих лиц, в том числе из криминальной среды. Поэтому повышенные требования к безопасности своей деятельности четко проявляются в поведении госслужащих, например, в отказе подвергать себя какому-либо анкетированию, расспросу или психологическому тестированию.

Оборотная сторона этого явления – тот факт, что особенности личности и различные аспекты деятельности госслужащего являются недоступными при применении традиционных психологических методов. Возникает проблемная ситуация, когда, с одной стороны, невозможно проведение исследований традиционными методами, а с другой стороны, государство нуждается в таких исследованиях.

В этой объективно сложившейся ситуации для обеспечения структурных исследований мы предлагаем использовать методы изучения психосемантического пространства. Психосемантические методы сохраняют анонимность испытуемых и их информационную неприкосновенность, не побуждают испытуемых к разглашению какой-либо служебной, личной информации или нарушениям должностных инструкций, просты в практическом исполнении и при использовании методов статистического анализа могут давать исследователю необходимую информацию по различным интересующим его аспектам [66; 55].

Целью данного исследования явилось определение психосемантики профессиональной деятельности госслужащих и моделирование системы значений как структуры репрезентации профессионального опыта в их сознании.

Общее число участников исследования составило группу из 25 человек, неомогенную по критерию пола, государственных служащих, являющихся слушателями курсов повышения квалификации.

Слушателям было предложено выполнить специально разработанную авторскую проективную методику «Мой рабочий стол». Инструкция методики выглядит следующим образом:

Уважаемый Слушатель!

Вам предлагается принять участие в методике, направленной на развитие творческого потенциала государственных и муниципальных служащих.

Внимательно прочтите инструкцию.

Материалы подписывать не нужно.

В обобщенном виде результаты будут использованы для совершенствования образовательных программ повышения квалификации государственных и муниципальных служащих Свердловской области.

Инструкция

Представьте рабочий стол.

Нарисуйте его и расположите на нем не менее 15 объектов, связанных с актуальной жизнедеятельностью государства, общества и человека.

Определите себя в этом пространстве.

Распределите по степени значимости нарисованные объекты для себя (1 – минимальная значимость, 15 – максимальная значимость). Помните, что равноценных объектов быть не должно.

Приложите листок с логическим объяснением изображенного.

На первом этапе участники эксперимента на листе бумаги формата А4 должны были изобразить символически (не менее 15 символов) свое рабочее место и деятельность, актуальную с их точки зрения для государства, а также обозначить себя в этом пространстве. На втором этапе испытуемые должны были проранжировать изображенные символы по степени важности для себя (15 – наиболее значимый, 1 – наименее значимый). На третьем этапе участники должны были дать к собственным изображенным символам краткие односложные пояснения и комментарии.

Этапы обработки полученного материала

1. Содержательный и критериальный анализ рисунков производился методом экспертных оценок. Каждый рисунок анализировался по следующим критериям:

- содержание указанных испытуемым символов-категорий;

- количество указанных испытуемым символов-категорий, интерпретируемое нами как показатель когнитивной простоты

ты-сложности психосемантического пространства респондента;

- размер рисунка, его длина и ширина;
- наличие и место расположения символического «Я» испытуемого, которое оценивалось как содержательный центр рисунка (лево, право, верх, низ, отсутствие четкого обозначения);

- геометрический характер построения рисунка (прямоугольный, круглый, полярный, без границ, лучевой, диффузный, ядерный, блок-схема);

- расстояние от символического центра рисунка до изображенных тематических категорий.

2. *Первичный отсев категорий, по которым невозможно высчитать среднее значение – удаление семантических категорий, указываемых однократно.*

3. *Обобщение символов-категорий методом экспертной оценки.*

Таким образом, выделенные семантические категории и другие характеристики рисунков образовали 85 переменных, которые уже можно было подвергнуть дальнейшему статистическому анализу.

4. *Проверка нормальности распределения переменных* показала отсутствие их нормального распределения, что указывало на наличие скрытых факторов влияния и необходимость использования многомерных статистических методов обработки данных, не чувствительных к характеру их распределения, но проявляющих скрытые закономерности [9]. В качестве такого метода был выбран метод факторного анализа, результаты которого излагаются ниже (таблица 1).

Переменные, вошедшие в **первый фактор**, образуют **аксиологический компонент опыта профессиональной деятельности**. Положительный полюс этого фактора указывает на актуальные потребности и ценности личности – **личные ценности**, отрицательный полюс фактора можно обозначить как **задачи государства** по обеспечению этих ценностей и потребностей личности.

Соответственно, принадлежность респондента к положительному полюсу может указывать на личность, у которой отмечается прагматичная жизненная позиция. Может присутствовать деформация ценностных ориентаций личности – акцент на стремлении обладать объектами материального могущества и высоким социальным статусом. Социальные связи рассматриваются с точки зрения прагматической полезности.

Принадлежность респондента к отрицательному полюсу может указывать на

личность, у которой отмечается коллективистская, а иногда и альтруистическая жизненная позиция. Может присутствовать деформация ценностных ориентаций личности – подчинение своих интересов общественным вплоть до подавления собственных потребностей, что проявляется в перманентном стрессе, психологическом и физиологическом, или соматических заболеваниях.

Второй фактор охватывает переменные, которые содержательно описывают типы деятельности, точнее, специфику управленческой деятельности. Так, положительный полюс фактора сосредотачивает характеристики, которые можно отнести к **рефлексивности**. Отрицательный полюс фактора охватывает переменные характерные для государственного служащего, руководящегося в профессиональной деятельности только исходящими сверху инструкциями и приказами – **реактивность**. Соответственно, фактор описывает **деятельностный компонент** опыта профессиональной деятельности государственного служащего.

Рефлексивность указывает на склонность к эмоциональному возбуждению и аффективному поведению, трудности при решении задач, требующих кропотливости, связанных с монотонностью операций, низкую продуктивность в условиях жестких инструкций и жесткой дисциплины и слабую устойчивость к статическим перегрузкам. Однако указывает на способности к неординарным решениям в кризисных ситуациях, способности к организации и контролю процессов в экстремальных условиях деятельности, способности к качественной и результативной деятельности в условиях дефицита ресурсов, времени или информации. Рефлексивность также связана с умением принимать решения, требующие личной ответственности.

Реактивность связана с сильным самоконтролем поведения, эмоциональной скованностью, поведенческой ригидностью, слабой ситуативной пластичностью и готовностью дословно соблюдать инструкции, неспособностью работать в ситуациях дефицита информации, неопределенности, отсутствия четких инструкций, трудностями при решении творческих задач. С другой стороны, коррелятами реактивности являются высокая продуктивность при наличии четко «прописанного» интеграла всех необходимых операций, шагов, этапов в рамках трудовой деятельности, способность к систематизации, анализу, упорядочиванию и практическому созданию технологий.

Таблица 1.

Факторная структура опыта профессиональной деятельности госслужащих

Переменные и компоненты	Аксиологический	Деятельностный	Смысловой	Личностный	Профессиональный
Здоровье Р*	0,73				
Здоровье	0,72				
Экология	0,70				
Экономика Р	0,70				
Политика Р	0,68				
Экономика	0,66				
Расположение Я-верх	0,53				
Исполнительная власть Р	-0,51		-0,34		
Судебная власть Р	-0,53				
Инфраструктура Р	-0,53				
Судебная власть	-0,59				
Инфраструктура	-0,61				
Здравоохранение	-0,63				
Количество категорий (когнитивная сложность)		0,81			
Государственная власть Р		0,64			
Государственная власть		0,58			
Социальная поддержка Р		0,56			
СМИ		-0,51		-0,53	
Расположение Я-периферия		-0,54			
Управление		-0,55			
Общение		-0,58			
Работа		-0,58			
Расположение Я-внешнее		-0,63			
Расположение Я-низ		-0,66			
Работа Р		-0,70			
Управление Р		-0,82			
Внутренняя политика			0,85		
Внутренняя политика Р			0,84		
Внешняя политика Р			0,82		
Культура Р			0,75		
Образование Р			0,66		
Внешняя политика			0,64		
Культура			0,63		
Расположение Я-правое			0,68		
Исполнительная власть			-0,37		
Нет границ рисунка				0,70	
Семья Р				0,55	
Образование				0,52	
Досуг Р				0,51	
Безопасность Р				-0,56	
Прямоугольный характер построения рисунка				-0,57	
Наука				-0,66	
Наука Р				-0,68	
Расположение Я-центр					0,72
Личность Р					0,56
Личность					0,54
Ядерная					0,52
Человек					-0,51
Недвижимость Р					-0,61
Недвижимость					-0,68
Полярный характер построения рисунка					-0,72
Доля дисперсии	0,12	0,12	0,11	0,09	0,08

* Переменные с литерой «Р» обозначают показатели методики, фиксирующие расстояние от символического центра рисунка до соответствующей содержательной категории.

Полюса **третьего фактора** содержательно описывают различные позиции государственного служащего по отношению к собственной профессиональной деятельности. Так, положительный полюс описывает личность, активно включенную в свою деятельность, ищущую смысл своего труда, осознающую его значимость для развития социума и государства и поэтому занимаю-

щую активную профессиональную позицию – **осмысленность**. Отрицательный полюс фактора охватывает переменные, характеризующие слепого исполнителя чуждых для него инструкций и распоряжений. Это работник не только не ищет высокого ценностного смысла для своего труда, но и чувствует себя чужим в окружении коллег, чья профессиональная среда также воспри-

нимается им чужой для себя. Соответственно, это тип пассивного, немотивированного на высокое качество и результативность своего труда работника – **инертность**. Главной же содержательной результирующей описываемого фактора является способность (неспособность) государственного служащего найти гуманизирующий смысл своей профессиональной деятельности, осмысление ее как важного фактора развития социума и отечества в целом. Это определяет либо его осознанное стремление к позитивному преобразованию действительности, либо пассивное следование за любыми происходящими изменениями и восприятие действительности как чуждой среды обитания. Таким образом, данный фактор анализируемой структуры можно обозначить как **смысловой компонент** опыта профессиональной деятельности государственного служащего.

Четвертый фактор описывает степень личностной зрелости государственного служащего. Соответственно, переменные образуют **личностный компонент**. Так, переменные положительного полюса фактора описывают недостаточно зрелую личность, сосредоточенную на реализации потребностей, для которой любые социальные ограничения и нормы будут восприниматься как тяжкие оковы, которые хочется сбросить. Такая личность не желает или не может прилагать усилий для сдерживания своих побуждений, стремится к немедленному исполнению всех своих устремлений и желаний, не терпит никаких ограничений, при этом, интересы других людей игнорируются – **инфантилизм**. Однако такая позиция инфантилизма в ряде случаев может указывать на позитивно социализирующихся креативных работников, для которых следование жестким ограничениям означало бы прекращение творческой самореализации или ступор профессиональной деятельности.

Положительный же полюс фактора – **зрелость** – указывает на личность с хорошо интериоризированными социальными нормами и ценностями. Социум для таких личностей является нормальной и необходимой средой обитания, поэтому они стремятся интегрироваться в социум, накладывающий на них ограничения, которые воспринимаются ими как норма. Однако нередко может проявляться и ригидность поведения. В связи с ригидностью установок и жестко интериоризированных норм поведения у таких государственных служащих проявляется снижение адаптивности в ситуациях, требующих полной личной ответственности или быстрой смены поведения и

ситуативной пластичности. Отмечается избегание инициативы и личной ответственности.

Пятый фактор полученной структуры можно обозначить как фактор профессиональной позиции – **профессиональный компонент**. Положительный полюс фактора описывает работника с позицией **социальной включенности** в процессы позитивного преобразования социума, мы можем даже говорить о патриотической профессиональной позиции, когда государственный служащий лично и глубоко заинтересован в том, чтобы его деятельность была на благо родины. Крайними проявлениями этой позиции выступают стремление со всеми сохранять позитивные отношения и избегать открытых споров и конфликтов интересов (чрезмерная конвенциональность).

Отрицательный полюс фактора характеризует работника, выражающего **социальную оппозиционность**. У такого работника отмечается стремление оказывать сопротивление принятию или даже противодействие чьим-либо взглядам, позиции, мнению, действиям. Он противопоставляет себя, свою позицию или взгляды мнению, позиции или взглядам других людей, проявляет стремление находиться в оппозиции и готовность конфликтовать. Однако такой работник хорошо переносит любое психологическое, групповое и корпоративное давление и не боится идти на необходимые, в том числе открытые конфликты.

Представленная выше факторная структура говорит о том, что каждый фактор (компонент) имеет социально позитивную, либо социально негативную направленность. Таким образом, имеется возможность количественно-качественного измерения компонентов опыта профессиональной деятельности у государственных служащих, позволяющего установить их социальную направленность: соблюдение норм, ситуативное отклонение от норм, перманентная отклонение от норм профессиональной деятельности, подобно тому как это было проделано ранее в отношении аддиктивного поведения [88].

Для эмпирического доказательства данной гипотезы нами были избраны индивидуальные факторные оценки (значения каждого фактора для каждого испытуемого) [2, с. 272], которые были получены при формировании факторной структуры. Полюса каждого из пяти факторов этой структуры содержательно имеют социально позитивное или социально негативное значение. Индивидуальные факторные оценки каждого испытуемого, будучи связанными с положительными или отрицательными по-

люсами факторной структуры, также имеют социально позитивное или социально негативное значение. Определяя число социально позитивных и социально негативных пунктов (СПП и СНП соответственно) у каждого испытуемого по каждому фактору, получаем число социально позитивных и социально негативных проявлений в поведении и деятельности, которые набрал каждый испытуемый и которые наполнены конкретным содержанием. Эти показатели уже могут быть основанием для вычисления социальной направленности государственного служащего. Определение квантиль-процентильных интервалов уже на этом этапе позволяет определить служащих, имеющих завышенные, средне-нормативные и заниженные показатели по социально позитивным или социально негативным проявлениям.

Однако, поскольку поведение и социальная направленность человека не определяется исключительно социально положительными или исключительно социально

отрицательными проявлениями, то будет точнее оценивать социальную направленность по соотношению социально позитивных (СПП) и социально негативных пунктов (СНП), которые набирает испытуемый при соотнесении его реального поведения с перечнем выделенных и обсужденных ранее компонентов опыта профессиональной деятельности. Таким образом, мы вводим в рассмотрение «квотиент социальной направленности» государственного служащего (КСН). Данный квотиент вычисляется по формуле:

$$КСН = (\sum СПП) / (\sum СНП),$$

где СПП – социально позитивные пункты; СНП – социально негативные пункты. Величина квотиента указывает на степень социальности поведения или его отклонения от нормативного. В обсуждаемой факторной структуре опыта профессиональной деятельности у государственных служащих мы видим следующее распределение полюсов факторов по социальной направленности (таблица 2).

Таблица 2.

Полюса факторов, их социальная направленность и компоненты опыта профессиональной деятельности государственных служащих

Фактор	Содержание полюсов фактора	Компонент	Социальная направленность
1	Личные потребности	Аксиологический	Негативная
	Задачи государства		Позитивная
2	Рефлексивность	Деятельностный	Позитивная
	Реактивность		Негативная
3	Осмысленность	Смысловой	Позитивная
	Инертность		Негативная
4	Инфантильность	Личностный	Негативная
	Зрелость		Позитивная
5	Включенность	Профессиональный	Позитивная
	Оппозиционность		Негативная

Чем больше количественное преобладание позитивных или негативных проявлений, тем выше вероятность социально позитивного или асоциального поведения и образа жизни личности. Это дает основание ввести такое понятие, как индекс социальности поведения госслужащего (ИСП), вычисляемый по формуле:

$$СП = (\sum СПП) / [(\sum СПП) + (\sum СНП)] \times 100\%,$$

где СПП – социально позитивные пункты; СНП – социально негативные пункты [88].

Вычисления показали, что социально позитивные пункты, индекс социальности поведения и квотиент социальности поведения (КСП) связаны прямыми регрессионными связями:

$$СПП \text{ и } КСП - R^2 = 0,78, p < 0,000001 \\ (F(1;23) = 84,02, p < 0,000001);$$

$$СПП \text{ и } ИСП - R^2 = 0,78, p < 0,000001 \\ (F(1;23) = 84,06, p < 0,000001);$$

$$КСП \text{ и } ИСП - R^2 = 0,79, p < 0,000001 \\ (F(1;23) = 84,00, p < 0,000001).$$

Эти связи в сочетании с процедурой определения интервалов позволили установить содержание социальной направленности госслужащих. Полную содержательную картину проявлений еще предстоит уточнить в специально организованных исследованиях, но уже сейчас можно представить их краткое сущностное проявление (см. табл. 3).

Таблица 3.

**Интервалы показателей социально позитивных пунктов (СПП), quotиента
социальности поведения (КСП) и индекса социальности поведения (ИСП)
с учетом процентильных интервалов (25-75%) у государственных служащих**

Уровень	СПП	КСП	ИСП	Характеристика
Выше нормы	4-5	1,6-7	61-100	Социально нормативны, устойчивы к любым провокациям
Норма	2-3	0,7-1,5	40-60	Ситуативное нарушение норм при бесконтрольности
Ниже нормы	0-1	0,2-0,6	20-39	Постоянная готовность к нарушению норм

Таким образом, увеличение количества социально позитивных пунктов ведет к увеличению quotиента социальности поведения и индекса социальности поведения. Эти закономерности открывают дорогу к упрощению технологии оценки поведения любого государственного служащего без необходимости вычисления КСП и ИСП или специальных поправочных коэффициентов. Для определения социальной направленности достаточно будет знать число социально позитивных пунктов, набранных госслужащим, при соотнесении его поведения, любой его деятельности путем наблюдения или иных методов сбора информации с набором социально позитивных признаков поведения в выделенной структуре. Введение индекса социальности поведения позволило вновь увидеть своеобразный континуум социальной направленности профессиональной деятельности чиновников, где на его левой стороне находятся максимально социально опасные представители чиновничества, а на правой стороне - максимально социально нормативные, устой-

чивые к любым провокациям и соблазнам. Математические процедуры позволили уточнить и упростить дифференциацию групп по критерию социальности и дали более четкие, валидные границы дифференциации.

Таким образом, проведенное исследование дало значительно больше результатов, чем предполагалось первоначально.

1. Выделены компоненты модели профессионального опыта государственных служащих: аксиологический, деятельностный, смысловой, личностный, профессиональный.

2. В данных компонентах выделены социально позитивные составляющие, которые могут выступать в качестве критериев профессионального отбора: задачи государства, рефлексивность, осмысленность, зрелость, ключенность.

3. Создан и апробирован инструмент для выявления компонентов модели профессионального опыта государственных служащих.

Л И Т Е Р А Т У Р А

1. Валиев Р. А. Формирование готовности будущих педагогов к освоению актуального социального опыта диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Тюмен. гос. ун-т. Тюмень, 2012.
2. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учеб. пособие. СПб. : Речь, 2004.
3. Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации. Постановление Правительства РФ от 6 мая 2008 г. № 362.
4. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. №499).
5. Серкин В. П. Методы психологии субъективной семантики и психосемантики : учеб. пособие для вузов. М. : ПЧЕЛА, 2008.
6. Серкин В. П. Методы психосемантики : учеб. пособие для студ. вузов. М. : АСПЕКТ-ПРЕСС, 2004.
7. Симонова А. А., Минюрова С. А., Рубина Л. Я. Педагогический университет в центре регионально-образовательного кластера // Педагогическое образование в России. 2014. № 8. С. 8-22.
8. Смирнов А. В. Психология аддиктивного поведения : монография / Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2014.
9. Чикова О. А., Оболенская А. Г. Методы естественных наук в социально-гуманитарных исследованиях // Вестник НГПУ. №6 (16). 2013. С. 66-74.

Статью рекомендует д-р. психол. наук, проф. Н. В. Жукова.