

## Представления российских государственных служащих о ценности общественного служения<sup>1</sup>

**Селезнева Елена Владимировна**

Доктор психологических наук, профессор, эксперт научно-образовательного Центра современных кадровых технологий, факультет оценки и развития управленческих кадров, Высшая школа государственного управления, РАНХиГС при Президенте РФ, Москва, РФ.

E-mail: [selezneva-ev@ranepa.ru](mailto:selezneva-ev@ranepa.ru)

SPIN-код РИНЦ: [5336-7817](#)

ORCID ID: [0000-0003-3600-5148](#)

### Аннотация

В статье рассматриваются результаты исследования представлений российских государственных служащих о ценности общественного служения и ее месте в структуре ценностей этой профессиональной группы. Актуальность исследования определяется ролью ценности общественного служения как мотиватора и регулятора, обеспечивающего социальную направленность профессиональной деятельности государственных служащих. Материалом для анализа послужили результаты опроса о наиболее значимых для российских государственных служащих ценностях и месте ценности общественного служения в структуре ответственности, потребностей и целей данной профессиональной группы. В исследовании принимали участие руководители региональных и муниципальных органов государственного управления в области образования, здравоохранения и культуры (n = 219). В качестве инструмента обработки данных использовался контент-анализ. В результате анализа было показано, что в структуре представлений современных российских государственных служащих о наиболее значимых ценностях данной профессиональной группы представления о ценности общественного служения, наряду с другими ценностями общественной пользы, занимают периферийное положение, опосредованно выражаясь при этом в содержании представлений о ценностях ответственного и качественного исполнения профессиональных обязанностей. В то же время установлено, что в структуре представлений участников исследования об ответственности, потребностях и целях современных российских государственных служащих представления о ценности общественного служения сдвигаются к ядру.

### Ключевые слова

Социальное сознание, социальные представления, личностные ценности, ценность общественного служения, государственные служащие.

## The Value of Public Service in Representations of Russian Civil Servants<sup>2</sup>

**Elena V. Selezneva**

DSc (Psychology), Professor, expert of the scientific and educational Center of Modern Personnel Technologies, Faculty of Assessment and Development of Managerial Personnel, Higher 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)

ORCID ID: [0000-0003-3600-5148](#)

### Abstract

The article discusses the results of a study devoted to Russian civil servants' ideas about the public service value and its place in the structure of values among this professional group. The relevance of the research is determined by the role of the value of public service as a motivator and regulator that ensures the social orientation of the professional activities of civil servants. The material for the analysis was the results of a survey on the most significant values for Russian civil servants and the place of the value of public service in the structure of responsibility, needs and goals of this professional group. The study involved heads of regional and municipal government bodies in the field of education, health and culture (n = 219). Content analysis was used as a data processing tool. As a result of the analysis, it was shown that in the structure of modern Russian civil servants' ideas about the most significant values of this professional group, ideas about the public service value, along with other values of public benefit, occupy a peripheral position, indirectly expressed in the content of ideas about the values of responsible and high-quality performance of professional duties. At the same time, it is established that in the structure of the participants' ideas about the responsibility, needs and goals of modern Russian civil servants, the ideas about the value of public service are shifting to the core.

### Keywords

Social consciousness, social representations, personal values, value of public service, civil servants.

### Введение

В условиях резких идеологических, политических, экономических и социальных перемен в Российской Федерации одним из наиболее важных факторов, которые могут способствовать или, наоборот, препятствовать происходящим процессам и приводить к позитивным или негативным результатам для нашей страны, становится работа органов государственной власти в целом и деятельность каждого государственного служащего в частности.

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

<sup>2</sup> The article has been prepared as a part of scientific and research work of RANEPa state assignment.

В свою очередь, качество государственного управления на федеральном и региональном уровнях и результативность регулирующего воздействия государства на общественные отношения определяются не только зафиксированными на законодательном уровне правилами, нормами и требованиями, но и в значительно большей степени сформированными на личностном и групповом уровнях ценностями.

Как субъективные ориентиры и критерии человеческой активности личностные и групповые ценности являются наиболее сильными мотиваторами в любой деятельности, внутренне определяя ее цели, эффективность, продуктивность, качество и т.п. И чем более значима для функционирования и развития социума деятельность определенной профессиональной группы, тем большее значение имеют особенности мотивационно-ценностной структуры личности представителей этой группы. При этом особенно важным является уровень выраженности и характер ведущих внутренних мотивов и лежащих в их основе личностных и групповых ценностей, так как именно внутренние мотивы и их ценностные основания наиболее сильно влияют на процесс и результаты деятельности.

Для государственных служащих основной личностной ценностью, определяющей вектор их активности в рамках исполнения должностных обязанностей, является ценность общественного служения.

О месте ценности общественного служения в мотивационно-ценностной структуре личности и, соответственно, о степени ее влияния на вектор, процесс и результаты профессиональной деятельности государственных служащих можно судить по структуре их представлений о наиболее значимых ценностях, так как в представлениях система этих ценностей собственно и отражается.

Актуальность исследования представлений российских государственных служащих о ценности общественного служения определяется тем, что место именно этой ценности в структуре личностных ценностей определяет не просто результативность их профессиональной деятельности, но преобладающую направленность этой деятельности на удовлетворение либо узколичностных и узкокорпоративных, либо широких социальных интересов. А, так как в совместной деятельности государственных служащих реализуются функции государственного управления, вектор направленности их деятельности (на себя или на общество) определяет роль органов государственной власти как силы, способствующей развитию российского общества или тормозящей это развитие.

### ***Обзор литературы***

Проблема общественного служения по отношению к государственным служащим и государственной службе в целом активно исследуется с позиций разных наук.

С позиции этики принцип служения государству и обществу является одним из ряда нравственных принципов, на которых должна строиться деятельность государственных служащих [Охотский 2019; Саморуков 2021], а с позиции права этот принцип, наряду с другими нравственными принципами, нормами и правилами, должен выступать как императивный регулятор всех отношений на государственной службе [Катков 2018; Раджабова 2020]. При этом ученые и практики справедливо рассматривают регулирование служебного поведения государственных служащих на морально-ценностном уровне и жесткий контроль за соблюдением этических норм и стандартов на государственной службе как «...необходимые условия реального повышения качества государственного управления, социальной эффективности государства в целом и, в итоге, повышения по отношению к нему уровня общественного доверия» [Оболонский 2015, 9].

В Российской Федерации, как и в других странах, понимание значения моральных норм и нравственных ценностей как фактора совершенствования системы государственного управления выражается в стремлении на официальном уровне закрепить моральные принципы, правила, нормы служебного поведения государственных служащих и «предписать» им необходимость твердо следовать этим требованиям<sup>3</sup>.

Однако выработка тех или иных моральных принципов, правил и норм и требование следовать этим стандартам сами по себе не дают тех результатов, к которым стремится государство и которых ждет общество. Официально заявленные морально-ценностные принципы, правила и нормы деятельности государственных служащих остаются исключительно декларацией. Превратиться в реальный механизм регулирования служебного поведения государственных служащих эти принципы, правила и нормы смогут только в том случае, когда ведущими в мотивационной системе сотрудников органов государственного управления станут не внешние, а внутренние мотивы, имеющие просоциальный характер. В этом аспекте ценность общественного служения как личностная ценность государственных служащих становится предметом исследования психологов.

Следует отметить, что в научной литературе чаще всего речь идет не о ценности, а о мотивации общественного служения. Но, как было сказано нами выше, в основе любого внутреннего мотива лежит та или иная личностная ценность. Поэтому обсуждая мотивацию общественного служения, исследователи косвенно говорят о лежащей в основе данной мотивации ценности.

Дж. Перри и Л.Р. Уайз, опираясь на результаты анализа исследований в области мотивации в целом и мотивации государственных служащих в частности, показали, что мотивация общественного служения включает значительное число имеющих разную природу мотивов (рациональных, основанных на нормах, аффективных), каждый из которых так или иначе побуждает государственного служащего в своей деятельности ориентироваться прежде всего на удовлетворение общественных интересов [Perry, Wise, 1990]<sup>4</sup>. Публикация, в которой была показана взаимосвязь между «конструкцией» мотивационной сферы государственных служащих и качеством их деятельности, а также необходимость разработки диагностического инструмента для оценки уровня и структуры мотивации общественного служения, стала началом многолетних исследований, в ходе которых Дж. Перри разработал и апробировал шкалу Public service motivation (PSM) [Perry 1996]. Эту шкалу в разных странах в настоящее время активно используют

<sup>3</sup> Так, правила служебного поведения российских государственных служащих закреплены в следующих документах: Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» // Гарант [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/184842/> (дата обращения: 10.12.2022); Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/420254359> (дата обращения: 11.12.2022). На основе этого кодекса профильные министерства и ведомства разрабатывают и утверждают собственные кодексы: Кодекс этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих системы министерства внутренних дел Российской Федерации // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/902311988> (дата обращения: 08.12.2022); Приказ Минюста России от 23.03.2011 № 93 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Минюста России и его территориальных органов» // Минюст России [Электронный ресурс]. URL: <https://minjust.gov.ru/ru/documents/7830/> (дата обращения: 10.12.2022); Кодекс этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих министерства транспорта Российской Федерации // Минтранс России [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrans.gov.ru/ministry/vacancies/prokhozhdenie-gosudarstvennoy-služby/kodeks-etiki> (дата обращения: 11.12.2022).

<sup>4</sup> Дж. Перри и Л.Р. Уайз в этой статье четко разделяли термины «общественное служение» (public service) и «государственная служба» (government service), и, безусловно, когда они писали о «public service motivation», речь шла о мотивации общественного служения. Однако в некоторых отечественных публикациях термин public service motivation переводится как «мотивация к государственной службе» (см., например, [Калгин 2020]). На наш взгляд, нельзя сводить общественное служение в целом и мотивацию к нему в частности к государственной службе и мотивации к ней. Проблема общественного служения (или служения Отечеству) касается деятельности практически в любой профессиональной и, шире, общественной сфере. Служат (или должны служить) обществу военные [Кабирова 2018], врачи [Попкова 2020], предприниматели [Зарубина 2004], журналисты [Ершов 2015] и представители многих других профессий.

в сокращенном [Coursey, Pandey 2007] или модифицированном [Kim et al. 2013] виде в рамках диагностики и оценки уровня мотивации общественного служения не только государственных служащих и кандидатов на вакантные должности в органах государственного управления, но и представителей других социальных и профессиональных групп. Так, в одном из исследований [Gans-Morse et al. 2022] на большой международной выборке студентов было выявлено, что мотивация общественного служения на значимом уровне отрицательно взаимосвязана со склонностью к коррупции и положительно — с альтруизмом. В другой работе было показано, что с мотивацией общественного служения положительно взаимосвязаны удовлетворенность государственных служащих своей работой и их приверженность организации [Yudiatmaja 2019].

Впрочем, мотивацию общественного служения исследуют не только с помощью шкалы PSM. Исследователи из Дании [Barfort et al. 2019], проанализировав результаты эксперимента, в котором опрос респондентов сочетался с их участием в специально организованных играх, установили, что люди с преобладающей просоциальной мотивацией значимо более честны, чем люди с «денежной» мотивацией, и с большей вероятностью предпочтут карьеру на государственной службе. Так как в опрос были включены вопросы не только о предпочтениях в выборе работы, но и о предпочитаемой заработной плате, анализ взаимосвязи ответов на эти вопросы и выраженности просоциальной и «денежной» мотивации позволил авторам сделать выводы о том, что «повышение заработной платы в государственном секторе привлечет больше нечестных кандидатов на государственную службу» и что «стандартная политическая рекомендация по борьбе с коррупцией путем повышения заработной платы в государственном секторе может иметь непредвиденные негативные последствия для отбора» [Ibid., 121].

Исследование мотивационных предпочтений российских государственных служащих, проведенное В.И. Шариним, показало, для большей части респондентов мотивация общественного служения не является ведущей мотивацией в их профессиональной деятельности. В то же время анализ полученных результатов показал, что в структуре мотивации общественного служения ведущую роль играют такие мотивы, как приверженность общественным интересам и государственному долгу и возможность участвовать в разработке государственной политики [Sharin 2020].

Наряду с мотивацией общественного служения исследователи изучают и ее ценностные основания. Так, В.И. Шарин называет преобладающие в современном российском обществе прагматичные ценностные ориентации личности одной из основных причин низкой мотивации общественного служения у государственных служащих [Шарин 2020]. По мнению автора, повысить уровень мотивации общественного служения у российских государственных служащих можно, если учитывать при подборе и расстановке кадров наличие просоциальных ценностных ориентаций и опыта общественной работы, формируя при этом у государственных служащих позитивную ценностную установку на общественное служение и создавая в органах государственного управления среду, ориентированную на службу обществу.

На факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ проблемы личностных ценностей и ценностных ориентаций государственных служащих рассматриваются в рамках исследования направленности и ценностных и жизненных стратегий личности.

Так, в статье Д.А. Подольского [Подольский 2021] представлены результаты опроса российских государственных гражданских служащих различных категорий и групп должностей с использованием ценностного опросника Ш. Шварца. Факторный анализ полученных данных позволил автору выделить пять факторов, которые в совокупности описывают латентную

структуру ценностных ориентаций участников исследования. Наряду с факторами покорности, эгоизма, принадлежности к группе и новизны в структуре ценностных ориентаций был выделен фактор ориентации на людей, включающий такие ценностные ориентации, как безопасность общества, альтруизм, свобода мысли и надежность, то есть просоциальные ценностные ориентации, лежащие в основе мотивации общественного служения. Было установлено, что именно фактор ориентации на людей наиболее выражен у участников исследования независимо от уровня их должности и управленческого опыта. В то же время, как отмечает автор, «...с повышением должности госслужащий все более переориентируется с общественных целей на свои личные выгоды...», однако «...чем дольше госслужащий находится на руководящей должности, тем менее он ориентирован на достижение собственных целей и выгод и тем более — на работу во имя общего блага» [Там же, 73]. Д.А. Подольский делает из этого вывод о том, «...что единственно верным и оптимальным решением при назначении государственного служащего на руководящие должности будет являться ориентация в первую очередь на его управленческий опыт. В противном же случае вновь назначенный руководитель всю свою энергию и ресурсы будет тратить на достижение личных целей» [Там же, 73–74].

В наших совместных исследованиях с Ю.В. Синягиным и Ю.К. Барковой [Селезнева, Баркова 2019; Синягин и др. 2020], в которых в качестве одного из диагностических инструментов также использовался ценностный опросник Ш. Шварца, было установлено, что, будучи элементом общей направленности личности руководителей системы государственного управления, социальная направленность не является преобладающей в этой структуре. При этом в рамках просоциальных стратегий респонденты либо только декларируют свою направленность на служение обществу, либо реально проявляют просоциальную активность только по отношению к тем социальным группам, которые воспринимаются ими как свои (семья, ближнее окружение, коллеги).

Помимо исследований собственно ценностных ориентаций государственных служащих, на факультете активно проводятся исследования представлений о ценностях в их личностном и групповом плане, а также о проявлении тех или иных ценностей в разных сферах жизнедеятельности государственных служащих (см., например, [Селезнева, Кенесова 2022]).

В то же время представления о ценности общественного служения ни разу не становились предметом научного анализа. Таким образом, можно говорить о существовании исследовательской проблемы, которая связана с необходимостью выявить представления российских государственных служащих о ценности общественного служения и ее месте в структуре ценностей этой профессиональной группы.

В связи с этим в рамках нашего исследования было сформулировано следующее предположение: представления о ценности общественного служения занимают одно из периферийных мест в структуре представлений современных российских государственных служащих о наиболее значимых ценностях данной профессиональной группы, а также в структуре представлений участников исследования об ответственности, потребностях и целях современных российских государственных служащих.

### **Методы и выборка**

Целью эмпирического исследования было выявление представлений современных российских государственных служащих о ценности общественного служения. В соответствии с этим необходимо было:

- выявить место представлений о ценности общественного служения в общей структуре представлений современных российских государственных служащих о наиболее значимых ценностях данной профессиональной группы;
- проанализировать представления современных российских государственных служащих о месте ценности общественного служения в структуре ответственности, потребностей и целей данной профессиональной группы.

Для изучения представлений российских государственных служащих о ценности общественного служения был использован модифицированный вариант разработанной нами методики «Незаконченные предложения» [Селезнева 2007]. Участники исследования должны были, в соответствии с заданием, назвать наиболее значимые ценности современных российских государственных служащих («Среди ценностей современных российских государственных служащих наиболее значимыми являются...»). Кроме того, респондентам было необходимо завершить три предложения-суждения, каждое из которых включало определенный модальный глагол, выступающий в роли смыслового стимула. В зависимости от модальности глагола-стимула завершённая фраза приобретала вид суждения о различных аспектах жизнедеятельности современных российских государственных служащих, в том числе об их ответственности («Любой государственный служащий должен...»), потребностях («Любой государственный служащий хочет...») и целях («Любой государственный служащий стремится...»).

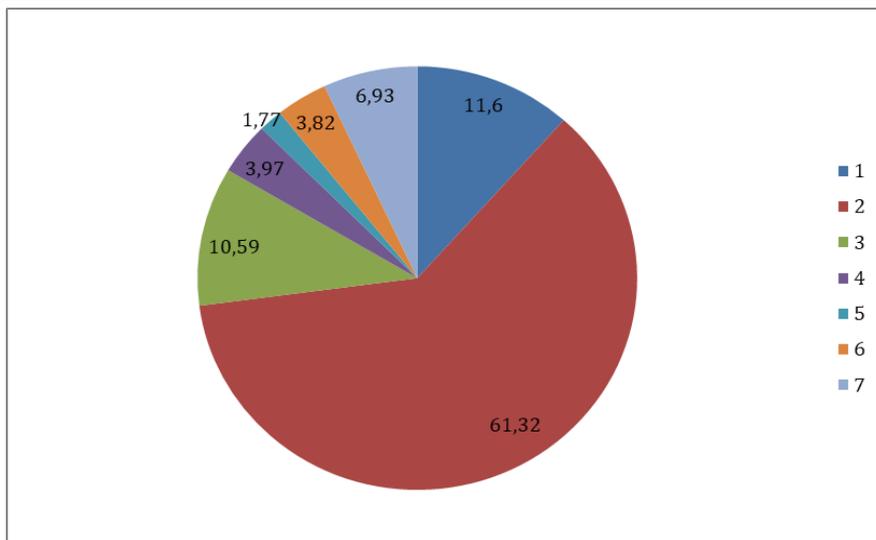
Использование контент-анализа позволило вычленить из завершённых фраз объекты представлений участников исследования: предметы, субъекты или явления внешнего или внутреннего мира, значимые, с их точки зрения, для современных российских государственных служащих, то есть ценности, проявляющиеся в тех или иных аспектах их жизнедеятельности и выступающие мотиваторами их профессиональной активности.

В исследовании участвовали 219 руководителей региональных и муниципальных органов государственного управления в области образования, здравоохранения и культуры (на уровне начальников и заместителей начальников отделов, департаментов и т.п.): 164 женщины (74,9%) и 55 мужчин (25,1%). Средний возраст респондентов составил 45,8 года, минимальный — 28 лет, максимальный — 69 лет. Средний стаж работы на настоящей должности 3,9 года, минимальный — 0,5 года, максимальный — 27 лет.

### ***Обсуждение результатов исследования***

Общее количество упоминаний о наиболее значимых ценностях современных российских государственных служащих в целом по выборке составило 680, то есть в среднем 3,11 упоминания на каждого респондента.

Анализ содержания ответов позволил выделить семь групп ценностей, которые респонденты в своих представлениях воспринимают именно как ценности современных российских государственных служащих (Рисунок 1).



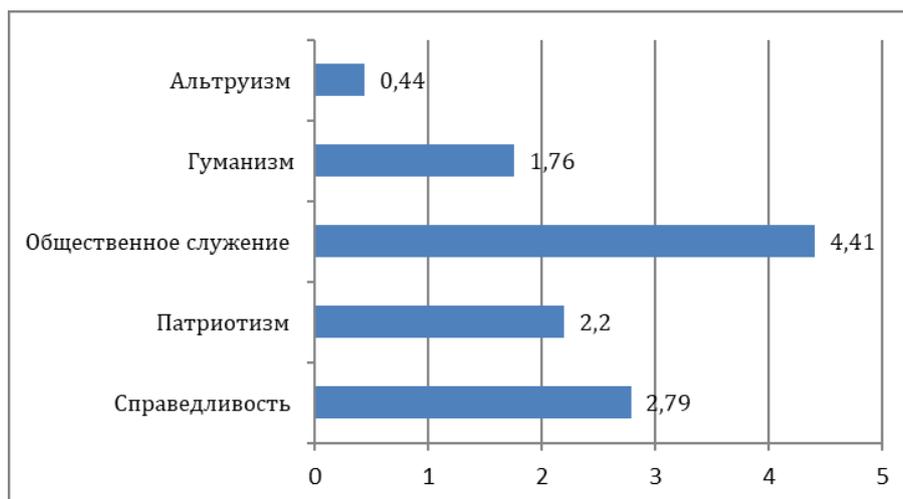
**Рисунок 1. Группы наиболее значимых ценностей современных российских государственных служащих в представлении участников исследования (% от общего количества упоминаний)<sup>5</sup>**

Следует отметить, что некоторые участники исследования на вопрос о наиболее значимых ценностях современных российских государственных служащих сформулировали излишне обобщенные ответы (6,93% от общего количества упоминаний; на рисунке — группа 7), например: *профессиональные, социальные / высокие моральные качества / деловые качества / этические и нравственные ориентиры / соблюдение кодекса этики госслужащего / соблюдение норм служебного поведения / образ жизни* и т.п. Это говорит о том, что ряд респондентов, которые сами являются сотрудниками органов государственной власти, лично не включены в процессы государственного управления и не задумываются о смысле своей профессиональной деятельности. Можно предположить, что недостаточная рефлексия относительно проблем ценностей и смыслов вообще характерна для значительного числа государственных служащих.

Чаще всего респонденты в качестве наиболее значимых для современных российских государственных служащих называли ценности ответственного и качественного исполнения профессиональных обязанностей (в том числе такие ценности, как служение делу, профессионализм / компетентность, ответственность, эффективность в делах, честность, рационализм, исполнительность, общение и взаимодействие, гибкость / мобильность). При этом объем упоминаний этих ценностей более чем в пять раз превышает объемы упоминаний находящихся на втором и третьем местах ценностей общественной пользы (в которую входит, в частности, ценность общественного служения) и ценности творческой деятельности (в которую также входит ценность самореализации). Таким образом, в представлениях участников исследования наиболее значимы для современных российских государственных служащих ценности, имеющие по отношению к функциям государственного управления не терминальный (целеполагающий), а инструментальный характер. То есть, с точки зрения респондентов, в деятельности современных российских государственных служащих важнее всего процессуальные (ответственное и качественное исполнение профессиональных обязанностей), а не результативные (достижение социального эффекта или самореализация личности) аспекты.

<sup>5</sup> Составлено автором. Примечание: 1 — ценности общественной пользы, 2 — ценности ответственного и качественного исполнения профессиональных обязанностей, 3 — ценности творческой деятельности, 4 — ценности карьерного и личностного роста, 5 — ценности высокого статуса, положения и признания, 6 — ценности материального благополучия и социальной стабильности, 7 — другое.

Содержание группы ценностей общественной пользы, помимо ценности общественного служения, составляют ценности альтруизма, гуманизма, патриотизма и справедливости (Рисунок 2).



**Рисунок 2. Ценности общественной пользы в представлении участников исследования (% от общего количества упоминаний)<sup>6</sup>**

Как видно из рисунка, по объему упоминаний ценность общественного служения, как, впрочем, и остальные ценности, образующие группу ценностей общественной пользы, выражена слабо, то есть представления об этих ценностях находятся на периферии представлений участников исследования о наиболее значимых ценностях современных российских государственных служащих. Такое периферийное положение представлений о ценностях общественной пользы говорит о том, что данные ценности находятся на нижних ступенях ценностной иерархии в сознании государственных служащих, а, следовательно, не являются ведущими мотиваторами в их профессиональной деятельности. Это, в свою очередь, выражается в том, что зачастую принимаемые органами государственного управления на региональном и муниципальном уровнях решения противоречат интересам граждан и затрудняют развитие страны, а многие государственные служащие в своей деятельности исходят прежде всего из собственных, а не общественных интересов (с чем связан, в частности, высокий уровень коррупции).

В то же время анализ рисунка показывает, что ценность общественного служения выражена сильнее, чем все остальные ценности, входящие в группу. При этом для участников исследования наиболее важным оказывается служение обществу в целом (стране, народу, гражданам), а не государству как социальному институту. Об этом свидетельствует преобладание в ответах следующих формулировок: *служение обществу / служение людям / работа на благо жителей государства / желание работать для народа / исполнять обязанности на основе уважения и достоинства граждан / реально делать жизнь граждан лучше / возможность помочь людям / интересы граждан / забота о людях / ориентированность на благо населения / умение ставить профессиональные интересы выше личных / процветание России / экология родного города / прогресс / здоровье нации / заботиться о благополучии* и т.п.

Вывод о том, что объектом служения для участников нашего исследования является общество в целом, противоречит выводу, сделанному ранее Т.М. Атнашевым, который на основе анализа глубинных интервью с государственными служащими и экспертами, в частности, указал, что представления российских государственных служащих «...об объекте служения ... скорее смещаются в сторону служения государству в целом» [Атнашев 2017, 162]. Можно предположить,

<sup>6</sup> Составлено автором.

что такие различия в результатах обусловлены, во-первых, различиями в используемых методах исследования, во-вторых, особенностями выборок и, в-третьих (возможно, в-главных), произошедшими с момента публикации статьи Т.М. Атнашева изменениями в российском обществе как на уровне социальной практики, так и на уровне социального сознания и самосознания.

Хотя ценности общественной пользы в представлениях участников исследования слабо выражены напрямую, анализ показывает, что эти ценности, и прежде всего ценность общественного служения, косвенно выражаются в содержании ряда представлений о ценностях ответственного и качественного исполнения профессиональных обязанностей. Так, ценность служения делу (2,65% от общего количества упоминаний) описывается через такие слова и словосочетания: *бескорыстное служение делу / профессиональная честь / осознание ценности выполняемой работы / исполнять обязанности профессионально, опираясь на закон и знания* и т.п.; ценность общения и взаимодействия (4,41% от общего количества упоминаний) — через следующие слова и словосочетания: *доступность / отсутствие высокомерия / уважение к людям / способность сострадания / чуткость / взаимодействие с другими людьми*; ценность ответственности (10,73% от общего количества упоминаний) — через слова и словосочетания: *социальная ответственность / чувство ответственности за дело и принимаемые решения / смещение акцентов от материальной выгоды к социальной ответственности / ответственное отношение к работе / равнодушие / надежность / добросовестность* и т.п.; ценность честности (11,91% от общего количества упоминаний) — через слова и словосочетания: *честность / порядочность / некоррупционность / противодействие коррупции / чистоплотность / неподкупность* и т.п. Можно сделать вывод, что достаточно многие государственные служащие, не осмысливая ценность общественного служения как ведущую для их профессиональной группы, тем не менее неосознанно опираются на нее в инструментальных аспектах своей деятельности.

Таким образом, наше предположение о периферийном положении представлений о ценности общественного служения в структуре представлений современных российских государственных служащих о наиболее значимых ценностях данной профессиональной группы подтвердилось.

В то же время в результате анализа представлений участников исследования о месте ценности общественного служения в структуре представлений об ответственности, потребностях и целях современных российских государственных служащих было установлено, что в этих структурах представления о ценности общественного служения сдвигаются к ядру.

Общее количество упоминаний о тех или иных ценностях в разных аспектах жизнедеятельности современных российских государственных служащих несколько меньше, чем общее количество упоминаний о наиболее значимых ценностях данной профессиональной группы (Таблица 1).

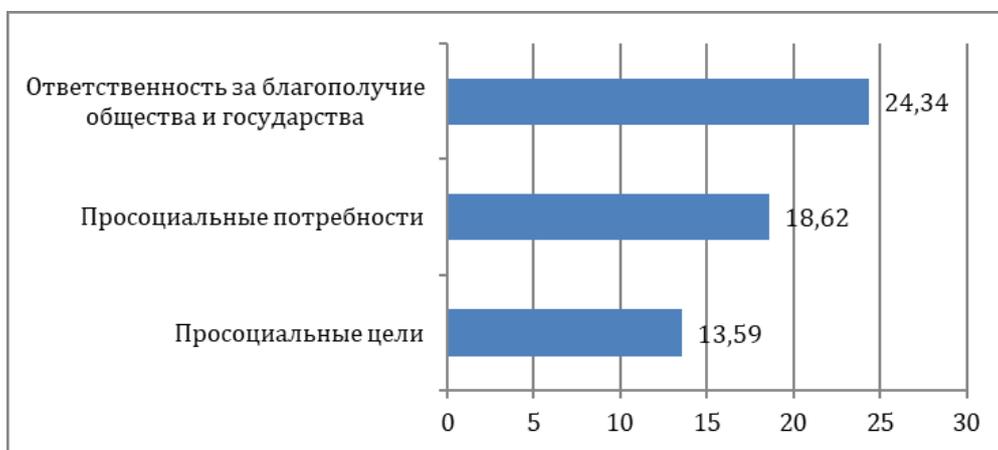
**Таблица 1. Объем ценностной лексики<sup>7</sup>**

Аспекты жизнедеятельности современных российских государственных служащих	Количество упоминаний ценностей		% обобщенных формулировок, отказов от ответа или затруднений с ним
	В целом по выборке	Среднее	
Ответственность («Любой государственный служащий должен...»)	456	2,08	5,49
Потребности («Любой государственный служащий хочет...»)	333	1,52	1,8
Цели («Любой государственный служащий стремится...»)	309	1,41	3,88

<sup>7</sup> Составлено автором.

Из таблицы видно, что в наибольшей степени респонденты осознают ответственность современных российских государственных служащих, а в наименьшей — их цели. В то же время именно по отношению к ответственности фиксируется наибольший процент обобщенных формулировок, отказов от ответа или затруднений с ним, что свидетельствует о неосознанном уходе ряда государственных служащих от принятия ответственности за принимаемые органами государственного управления решения на себя. Что касается также достаточно высокого процента обобщенных формулировок, отказов от ответа или затруднений с ним по отношению к целям, можно предположить, как и в случае с ответами о наиболее значимых ценностях, отсутствие личностной включенности в процессы государственного управления и недостаточное осмысление своей профессиональной деятельности.

В структуре представлений участников исследования об ответственности, потребностях и целях современных российских государственных служащих, по сравнению со структурой представлений о наиболее значимых ценностях данной профессиональной группы, просоциальные аспекты выражены сильнее (Рисунок 3).

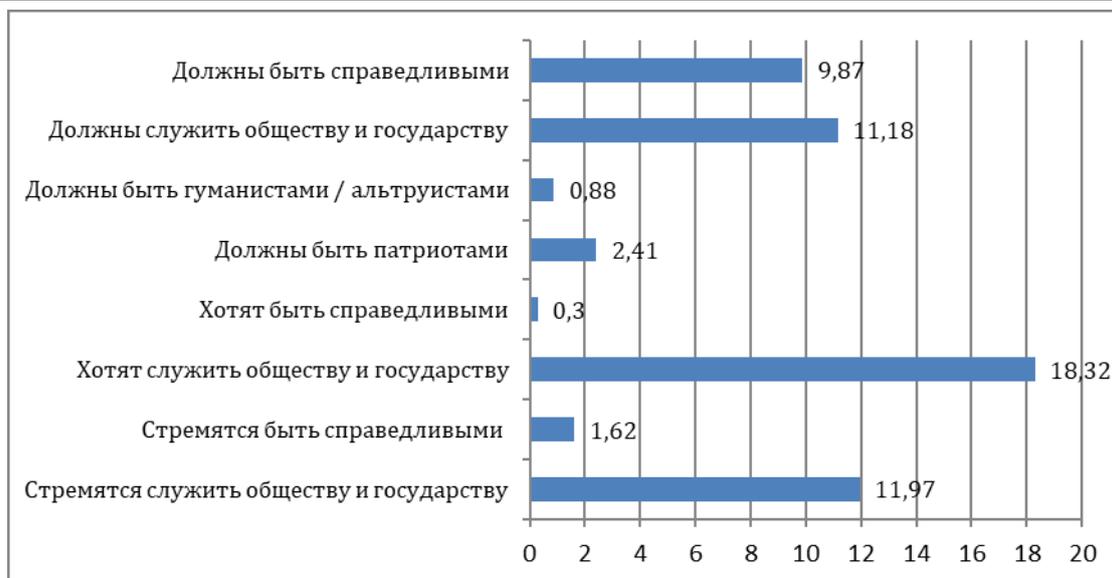


**Рисунок 3. Выраженность просоциальных аспектов в структуре представлений участников исследования об ответственности, потребностях и целях современных российских государственных служащих (% от общего количества упоминаний)<sup>8</sup>**

Как видно из рисунка, наиболее часто респонденты упоминали ценности общественной пользы при завершении предложения «Любой государственный служащий должен...», то есть при осмыслении сфер и областей ответственности современных российских государственных служащих. Безусловно, это связано с тем, что, высказывая суждение об ответственности государственных служащих, респонденты описывали их профессиональные обязанности, в которых отражаются функции государственного управления как социального института, а эти функции просоциальны по своему существу. Выраженность просоциальных аспектов в структуре представлений участников исследования о потребностях и целях современных российских государственных служащих также выше, чем в структуре представлений о наиболее значимых ценностях данной профессиональной группы.

Интересно, что в сознании участников исследования «быть ответственным за благополучие общества и государства» значит быть патриотом, гуманистом / альтруистом, служить обществу и государству и быть справедливым, а вот просоциальные потребности и цели сводятся только к общественному служению и справедливости. При этом ценность общественного служения во всех случаях упоминается наиболее часто (Рисунок 4).

<sup>8</sup> Составлено автором.



**Рисунок 4. Выраженность ценностей общественной пользы, в том числе ценности общественного служения, в структуре представлений участников исследования об ответственности, потребностях и целях современных российских государственных служащих (% от общего количества упоминаний)<sup>9</sup>**

Из рисунка видно, что чаще всего ценность общественного служения становилась содержанием представлений респондентов о потребностях современных российских государственных служащих (18,32% от общего количества упоминаний). Интересно, что в иерархии представлений о потребностях государственных служащих потребность служить обществу и государству занимает первое место, опережая потребности в материальном благополучии и продвижении по карьерной лестнице (12,91% и 10,81% соответственно от общего количества упоминаний), то есть выступает в данной структуре в качестве ядерного образования. Таким образом, можно предположить, что в сознании участников исследования потребность служить обществу и государству — это наиболее сильный источник активности государственных служащих как субъектов профессиональной деятельности. Следует обратить внимание и на выбор слов и словосочетаний, через которые описывается данная потребность. В представлении респондентов, любой государственный служащий *хочет служить своей родине / осуществлять государственное управление во благо обществу / помогать гражданам / сделать нашу страну лучше / улучшения жизни граждан страны / успеха страны, региона, организации, социальных институтов / чтобы в нашем государстве жилось хорошо / роста благополучия всего общества, улучшения качества жизни каждого гражданина / добиваться согласования общегосударственных интересов и интересов каждого гражданина в частности / быть нужным и полезным своему народу* и т.п.

В иерархии представлений об ответственности государственных служащих ценность общественного служения уступает только ценности профессионализма / компетентности (14,47% от общего количества упоминаний), а в иерархии представлений о целях занимает третье место после ценности самосовершенствования и развития и ценности карьерного роста (20,06% и 12,95% соответственно от общего количества упоминаний), то есть, как и в структуре представлений о потребностях современных российских государственных служащих, является частью ядра этих структур.

<sup>9</sup> Составлено автором.

При этом в представлениях участников исследования любой государственный служащий должен думать о государственных интересах, а не о личной выгоде / быть равнодушным человеком, душой болеющим за общее дело / не забывать, что он часть народа, быть полезен для людей / понимать, что он работает для государства и людей / способствовать реализации основных потребностей населения / работать на повышение качества жизни своей родины / служить людям и обеспечивать их благополучие и безопасность / заботиться об интересах граждан / при решении вопросов отдавать приоритет общественным интересам / помнить, за чей счет он живет, и работать с максимальной отдачей для пользы налогоплательщиков / быть ориентирован на решение проблем человека / помнить, что его работа для и во имя людей / знать проблемы людей и максимально их решать и т.п.

В то же время, описывая цели государственных служащих, респонденты подчеркивают, что любой из них стремится беспристрастно и честно служить своей Родине / работать на благо своей семьи и своей Родины / к благополучию общества и полезности своей деятельности / к развитию и становлению государства / повысить уровень жизни, благосостояние людей / работать лучше на благо людей и страны / отлично работать на благо государства, людей / выполнять свои должностные обязанности во благо государства и его жителей / создать интересный социальный проект для улучшения жизни граждан / принести максимальную пользу на своем рабочем месте / сделать жизнь людей в стране лучше / принести пользу своей организации, гражданам и организациям, с которыми работает орган власти / к работе, направленной на решение проблем граждан / к улучшению и укреплению ситуации в своей сфере деятельности / к развитию самодостаточного общества / сделать в пределах своей компетенции что-то для общества / улучшить положение дел в отрасли, за которую несет ответственность / знать задачи и потребности общества / оправдать доверие общества и государства / честно выполнять свой долг и т.п.

Как видно из перечисленных ответов, в представлениях участников исследования цели современных государственных служащих имеют явно выраженную просоциальную направленность. Безусловно, во многом эти ответы декларативны и могут рассматриваться как социально желательные. В то же время они свидетельствуют о явно выраженном стремлении респондентов в своей деятельности максимально качественно исполнять функции государственного управления, тем самым служа обществу. В какой степени удастся это стремление осуществить в реальности и какие объективные и субъективные факторы препятствуют или способствуют этому, — вопросы отдельного исследования. Однако понятно, что одним из ведущих субъективных факторов, обеспечивающих просоциальную направленность в деятельности государственных служащих, является такая структура их личностных ценностей, в которой ценность общественного служения будет не периферийной, а ядерной ценностью. В этой связи стоит привести ответ одного из участников исследования, который написал, что любой государственный служащий стремится «к обладанию ценностными ориентирами, побуждающими к служению “высшей цели”».

### **Выводы**

Исследование подтвердило сформулированное нами предположение о периферийном положении представлений о ценности общественного служения в структуре представлений современных российских государственных служащих о наиболее значимых ценностях данной профессиональной группы, но в то же время показало, что в структурах представлений

об ответственности, потребностях и целях современных российских государственных служащих происходит сдвиг представлений о ценности общественного служения в область ядра этих структур.

Так как структура представлений о наиболее значимых ценностях, по существу, отражает место этих ценностей в мотивационной структуре личности и, соответственно, степень их влияния на деятельность, можно говорить о том, что ценность общественного служения не является в настоящее время одним из ведущих внутренних мотиваторов активности российских государственных служащих. Периферийное положение этой ценности в структуре мотиваторов российских государственных служащих во многом определяет такие проблемы в их деятельности, как коррупция, формализм, низкая ответственность и т.п.

При этом ядерное положение представлений о ценности общественного служения в структурах представлений участников исследования об ответственности, потребностях и целях современных российских государственных служащих свидетельствует о достаточно сильном влиянии данной ценности на эти сферы жизнедеятельности государственных служащих Российской Федерации, по крайней мере на уровне их группового самосознания. Это позволяет говорить о существовании возможностей для преодоления индивидуалистических установок в работе государственных служащих и узкокорпоративных тенденций в деятельности органов государственного управления, что особенно важно в новый период развития российского общества и государства.

#### **Список литературы:**

- Атнашев Т.М. Самоотверженные чиновники? Факторы высокой мотивации госслужащих // Вопросы государственного и муниципального управления. 2017. № 3. С. 149–166.
- Ершов Ю.М. Идеология общественного служения в журналистике // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: История, филология. 2015. Т. 14. № 6. С. 68–73.
- Зарубина Н.Н. Этика служения и этика ответственности в культуре русского предпринимательства // Общественные науки и современность. 2004. № 1. С. 96–105.
- Кабирова А.Ш. «Есть такая профессия — Родину защищать» (к 115-летию со дня рождения гвардии полковника Б.А. Юсупова) // Гасырлар авазы — Эхо веков. 2018. № 2. С. 150–158.
- Калгин А.С. Источники и последствия наличия мотивации к государственной службе (public service motivation): обзор исследовательской области // Вопросы государственного и муниципального управления. 2020. № 2. С. 215–239.
- Катков И.М. Аксиологический компонент в правовых актах, регулирующих гражданскую // Государственная служба. 2018. № 5(115). С. 35–42.
- Оболонский А.В. Этика и ответственность в публичной службе // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 1. С. 7–32.
- Охотский Е.В. Главный императив государственного статуса: служить обществу, жить по закону, поступать по совести // Государственная служба. 2019. № 2(118). С. 6–15. DOI: [10.22394/2070-8378-2019-21-2-6-15](https://doi.org/10.22394/2070-8378-2019-21-2-6-15)
- Подольский Д.А. К вопросу о ценностном измерении управленческой деятельности // Мир психологии. 2021. № 4. С. 65–76.
- Попкова Е.Е. Династия врачей Дорошенко как пример служения малой родине, отечеству // Образование. Карьера. Общество. 2020. № 1(64). С. 49–51.

- Раджабова Е.А. Нормативный правовой характер этических требований к служебному поведению публичного должностного лица // Вопросы российской юстиции. 2020. № 7. С. 584–596.
- Саморуков А.А. Этическое регулирование поведения государственных служащих // Вестник Поволжского института управления. 2021. Т. 21. № 2. С. 32–38. DOI: [10.22394/1682-2358-2021-2-32-38](https://doi.org/10.22394/1682-2358-2021-2-32-38)
- 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.
- Селезнева Е.В., Баркова Ю.К. Социальная направленность личности и ценностные стратегии руководителей системы государственной службы // Вопросы управления. 2019. № 4(59). С. 204–216. DOI: [10.22394/2304-3369-2019-4-204-216](https://doi.org/10.22394/2304-3369-2019-4-204-216)
- Селезнева Е.В., Кенесова Г.А. Ценности государственных служащих Республики Казахстан в их представлениях // Государственное управление. Электронный вестник. 2022. № 90. С. 198–215. DOI: [10.24412/2070-1381-2022-90-198-215](https://doi.org/10.24412/2070-1381-2022-90-198-215)
- Синягин Ю.В., Селезнева Е.В., Баркова Ю.К. Жизненные стратегии руководителей системы государственного управления // Мир психологии. 2020. № 4 (104). С. 187–199.
- Шарин В.И. Проблемы общественного служения российских чиновников // Вестник университета. 2020. № 3. С. 38–44. DOI: [10.26425/1816-4277-2020-3-38-44](https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-3-38-44)
- Barfort S., Harmon N.A., Hjorth F., Olsen A.L. Sustaining Honesty in Public Service: The Role of Selection // American Economic Journal: Economic Policy. 2019. Vol. 11. Is. 4. P. 96–123. DOI: [10.1257/pol.20170688](https://doi.org/10.1257/pol.20170688)
- Coursey D., Pandey S.K. Public Service Motivation Measurement: Testing an Abridged Version of Perry's Proposed Scale // Administration & Society. 2007. Vol. 39. Is. 5. P. 547–568. DOI: [10.1177/0095399707303634](https://doi.org/10.1177/0095399707303634)
- Gans-Morse J., Kalgin A., Klimenko A., Vorobyev Dm., Yakovlev A. Public Service Motivation as a Predictor of Corruption, Dishonesty and Altruism // Journal of Public Administration Research and Theory. 2022. Vol. 32. Is. 2. P. 287–309. DOI: [10.1093/jopart/muab018](https://doi.org/10.1093/jopart/muab018)
- Kim S., Vandenabeele W., Wright B.E., Andersen L.B., Cerase F.P., Christensen R.K., Desmarais C., Koumenta M., Leisink P., Liu B., Paliduskaite J., Pedersen L.H., Perry J.L., Ritz A., Taylor J., De Vivo P. Investigating the Structure and Meaning of Public Service Motivation across Populations: Developing an International Instrument and Addressing Issues of Measurement Invariance // Journal of Public Administration Research and Theory. 2013. Vol. 23. Is. 1. P. 79–102. DOI: [10.1093/jopart/mus027](https://doi.org/10.1093/jopart/mus027)
- Perry J.L. Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity // Journal of Public Administration Research and Theory. 1996. Vol. 6. Is. 1. P. 5–22. DOI: [10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303](https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303)
- Perry J.L., Wise L.R. The Motivational Bases of Public Service // Public Administration Review. 1990. Vol. 50. Is. 3. P. 367–373. DOI: [10.2307/976618](https://doi.org/10.2307/976618)
- Sharin V. Public Service Motivation in State Civil Service // Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019). Kurgan: Atlantis Press, 2020. Vol. 392. P. 401–405. DOI: [10.2991/assehr.k.200113.083](https://doi.org/10.2991/assehr.k.200113.083)
- Yudiatmaja W.E. How Does Public Service Motivation Contribute to Service Orientation? Testing Mediation Models // Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan. 2019. Vol. 9. Is. 2. P. 162–178. DOI: [10.26618/ojip.v9i2.2180](https://doi.org/10.26618/ojip.v9i2.2180)

**References:**

- Atnashev T.M. (2017) Self-Sacrificing Bureaucrats? High Motivation Factors of Civil Servants in Russia. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*. No. 3. P. 149–166.
- Barfort S., Harmon N.A., Hjorth F., Olsen A.L. (2019) Sustaining Honesty in Public Service: The Role of Selection. *American Economic Journal: Economic Policy*. Vol. 11. Is. 4. P. 96–123. DOI: [10.1257/pol.20170688](https://doi.org/10.1257/pol.20170688)
- Coursey D., Pandey S.K. (2007) Public Service Motivation Measurement: Testing an Abridged Version of Perry's Proposed Scale. *Administration & Society*. Vol. 39. Is. 5. P. 547–568. DOI: [10.1177/0095399707303634](https://doi.org/10.1177/0095399707303634)
- Ershov Yu.M. (2015) The Ideology of Public Ministry in Journalism. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Istoriya, filologiya*. Vol. 14. No. 6. P. 68–73.
- Gans-Morse J., Kalgin A., Klimenko A., Vorobyev Dm., Yakovlev A. (2022) Public Service Motivation as a Predictor of Corruption, Dishonesty and Altruism. *Journal of Public Administration Research and Theory*. Vol. 32. Is. 2. P. 287–309. DOI: [10.1093/jopart/muab018](https://doi.org/10.1093/jopart/muab018)
- Kabirova A.Sh. (2018) “There is Such a Profession — to Defend the Motherland” (Dedicated to the 115th Anniversary of the Birth of Guards Colonel B.A. Yusupov). *Gasyrlar avazy — Ekho vekov*. No. 2. P. 150–158.
- Kalgin A.S. (2020) Antecedents and Outcomes of Public Service Motivation: A Review of the Research Field. *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya*. No. 2. P. 215–239.
- Katkov I.M. (2018) The Axiological Component in the Legal Acts Regulating the Civil Service. *Gosudarstvennaya sluzhba*. No. 5(115). P. 35–42.
- Kim S., Vandenberg W., Wright B.E., Andersen L.B., Cerase F.P., Christensen R.K., Desmarais C., Koumenta M., Leisink P., Liu B., Palidaskaite J., Pedersen L.H., Perry J.L., Ritz A., Taylor J., De Vivo P. (2013) Investigating the Structure and Meaning of Public Service Motivation across Populations: Developing an International Instrument and Addressing Issues of Measurement Invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*. Vol. 23. Is. 1. P. 79–102. DOI: [10.1093/jopart/mus027](https://doi.org/10.1093/jopart/mus027)
- Obolonsky A.V. (2015) Ethics and Responsibility in the Public Administration. *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya*. No. 1. P. 7–32.
- Okhotsky E.V. (2019) The Main Imperative of the State Status: To Serve the Society, to Live by the Law, to Act According to Conscience. *Gosudarstvennaya sluzhba*. No. 2(118). P. 6–15. DOI: [10.22394/2070-8378-2019-21-2-6-15](https://doi.org/10.22394/2070-8378-2019-21-2-6-15)
- Perry J.L. (1996) Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*. Vol. 6. Is. 1. P. 5–22. DOI: [10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303](https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303)
- Perry J.L., Wise L.R. (1990) The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*. Vol. 50. Is. 3. P. 367–373. DOI: [10.2307/976618](https://doi.org/10.2307/976618)
- Podol'skiy D.A. (2021) K voprosu o tsennostnom izmerenii upravlencheskoy deyatel'nosti [On value dimension of managerial activity]. *Mir psikhologii*. No. 4. P. 65–76.
- Popkova E.E. (2020) Dinastiya vrachey Doroshenko kak primer sluzheniya maloy rodine, otechestvu [The Doroshenko dynasty of doctors as an example of service to the small motherland, the Fatherland]. *Obrazovaniye. Kar'yera. Obshchestvo*. No. 1(64). P. 49–51.
- Radzhabova E.A. (2020) Normative Legal Nature of Ethical Requirements to Official Behavior of a Public Official. No. 7. P. 584–596.
- Samorukov A.A. (2021) Ethical Regulation of the Public Servants Conduct. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya*. Vol. 21. No. 2. P. 32–38. DOI: [10.22394/1682-2358-2021-2-32-38](https://doi.org/10.22394/1682-2358-2021-2-32-38)
- Selezneva E.V. (2007) Nezakonchennyye predlozheniya [Unfinished sentences]. In: Derkach A.A., Sinyagin Yu.V. (eds.) *Akmeologicheskaya diagnostika*. Moscow: Izd-vo RAGS. P. 50–55.

Selezneva E.V., Barkova Yu.K. (2019) Social Orientation of the Person and Value Strategies of Civil Service Executives. *Voprosy upravleniya*. No. 4(59). P. 204–216. DOI: [10.22394/2304-3369-2019-4-204-216](https://doi.org/10.22394/2304-3369-2019-4-204-216)

Selezneva E.V., Kenesova G.A. (2022) Values of Civil Servants in the Republic of Kazakhstan in Their Representations. *Gosudarstvennoye upravleniye. Elektronnyy vestnik*. No. 90. P. 198–215. DOI: [10.24412/2070-1381-2022-90-198-215](https://doi.org/10.24412/2070-1381-2022-90-198-215)

Sharin V. (2020) Public Service Motivation in State Civil Service. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019)*. Kurgan: Atlantis Press. Vol. 392. P. 401–405. DOI: [10.2991/assehr.k.200113.083](https://doi.org/10.2991/assehr.k.200113.083)

Sharin V.I. (2020) Problems of Public Service of Russian Officials. *Vestnik universiteta*. No. 3. P. 38–44. DOI: [10.26425/1816-4277-2020-3-38-44](https://doi.org/10.26425/1816-4277-2020-3-38-44)

Sinyagin Yu.V., Selezneva E.V., Barkova Yu.K. (2020) Life Strategies of Managers of the Public Administration System. *Mir psikhologii*. No. 4(104). P. 187–199.

Yudiatmaja W.E. (2019) How Does Public Service Motivation Contribute to Service Orientation? Testing Mediation Models. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Vol. 9. Is. 2. P. 162–178. DOI: [10.26618/ojip.v9i2.2180](https://doi.org/10.26618/ojip.v9i2.2180)

Zarubina N.N. (2004) Ethics of Service and Ethics of Responsibility in Culture of Russian Enterprise. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost'*. No. 1. P. 96–105.

Дата поступления/Received: 11.01.2023