

Н. В. Долгова

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-РОЛЕВЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ, ОБУСЛАВЛИВАЮЩИЕ УСПЕШНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В настоящей статье рассматривается влияние социальных представлений, касающихся профессии на профессиональную успешность. Объектом изучения стали государственные служащие, находящиеся на различных должностных позициях. Почему одни государственные служащие в своей деятельности успешны, а другие менее успешны или неуспешны совсем; насколько четко осознается государственными служащими система требований со стороны выполняемых ими профессиональных функций – эти и ряд других вопросов подтолкнула нас к рассмотрению структуры ролевых представлений государственных служащих. Использовался ролевой анализ, который в современной практике научных исследований применяется чрезвычайно редко (А. Кудашев, Т. Листер, М. Лойт, М. Нуйа, А.И. Соловьев) и он не затрагивает психологические механизмы ролевых представлений госслужащих. Целью проведенного эмпирического исследования была реконструкция существующих категориальных структур коллективного сознания, опосредующих профессионально-ролевое представление госслужащих. Проведена аналитическая экспертная оценка, имевшая целью получение конструкторов, с помощью которых испытуемые (госслужащие различных категорий, опыта работы и степени успешности) затем шкалировали ряд объектов (элементов).

Ключевые слова: управление, тренды, Командные роли, поле представлений, социальные представления, семантический дифференциал, успешность, ценности, конфликт, безопасность.

В своей, широко известной работе, Р.М. Белбин разработал модель «командных ролей менеджера». В ней показана представленность совокупности определенных ролей в управленческой команде, т.е. такое распределение управленческих ролей, в результате которого за каждым членом команды закрепляется какой-то поведенческий паттерн при взаимодействии с другими членами группы.

Позже А.Р.Кудашев на российской выборке доказал наличие «менеджерских ролей» Р.М.Белбина в группах руководителей – российских государственных служащих, что позволяет использовать подобную классификацию для изучения профессионально-ролевых представлений госслужащих в нашей стране.

В классическом варианте методики личностных конструкторов испытуемым предъявлялись «элементы ролевого списка», каждый из которых

представлял определенную «репертуарную позицию». В данном случае, в качестве «объекта» («элемента») выступали социально-профессиональные роли, выделенные в исследовании А.Р.Кудашева. В результате мы получили следующий список элементов-ролей:

1. «Координатор»,
2. «Генератор идей»,
3. «Судья»,
4. «Оформитель»,
5. «Разведчик»,
6. «Душа группы»,
7. «Организатор»,
8. «Доводчик».

Конструкторы экспертам не задавались изначально, а были выявлены с помощью специальной процедуры – метода «триад». Экспертам предлагалось заполнить «классификационную решетку»,

осуществляя триадичный выбор (противопоставляя внутри триады два элемента третьему, а затем указать основание, по которому было осуществлено противопоставление). Как и ожидалось, наиболее часто назывались конструкты с профессионально-функциональной коннотацией.

Отобрав профессионально-функциональные конструкты, полученные при проведении аналитической экспертной оценки, и дополнив их профессиональными функциями, полученными в результате анкетирования госслужащих, мы получили список из 24 конструктов:

1. Постановка целей и задач
2. Отдача распоряжений и контроль выполнения
3. Материально-техническое обеспечение
4. Финансирование
5. Организация взаимодействия по горизонтали
6. Согласование позиций
7. Анализ ситуации
8. Экспертиза решений
9. Оценка эффективности
10. Отбор и мотивирование сотрудников
11. Прием граждан
12. Своевременно распознавать потенциальные возможности для госслужбы
13. Принимая любое решение, нести ответственность за это решение
14. Принимая любое решение, нести ответственность за все подразделение в целом
15. Обеспечивать четкое взаимодействие сотрудников подразделения
16. Оказывать помощь в исправлении ошибок
17. Критически относиться к тому, что считалось верным в течение длительного времени, в том числе к собственным решениям
18. Инициирование новых идей
19. Демонстрация признания и поддержки сотрудников
20. Оценка экономической, общественной и социальной ситуации, в которой находится данное подразделение госслужбы
21. Обеспечение систематической и открытой информацией сотрудников
22. Делегирование задач и полномочий
23. Работа с документами, составляющими гостайну
24. Формирование структуры подразделения, штатного расписания

На втором этапе исследования был использован конструктивный тест на основе теории личностных конструктов Дж.Келли. Объектом исследования выступили 378 человек. Все испытуемые были разбиты на 4 группы:

- госслужащие, имеющие общий стаж более 20 лет и стаж работы в структурах государственного управления более 10 лет, успешные с точки зрения формальных параметров занимаемой должности и мнения прямого начальства (78 человек);
- госслужащие, имеющие общий стаж более 20 лет и стаж работы в структурах государственного управления более 10 лет, при отсутствии значительного карьерного роста (100 человек);
- госслужащие, имеющие общий стаж менее 20 лет, стаж работы в структурах государственного управления менее 10 лет (100 человек);
- лица с высшим и средним-специальным образованием, никогда не работавшие в органах государственного управления и бизнес-организациях – художники и врачи (100 человек).

Процедура. Каждому испытуемому предлагалось оценить по 6-бальной шкале (0-отсутствие действия в структуре деятельности, 5 – его максимальная представленность) каждый из 8 элементов с помощью 24 шкал, образованных конструктами.

Инструкция. «Оцените по 6-бальной шкале (от 0 до 5) каждая из предложенных Вам характеристик-шкал соответствует каждой роли-элементу».

Обработка результатов. Индивидуальные протоколы испытуемых сводились в общегрупповую матрицу 8x24, которые затем были подвергнуты факторному анализу с последующим Varimax-вращением факторов. При обработке результатов использовался пакет статистических программ SPSS, версия 7.51.

Результаты. Представлены в виде описания трех выявленных составляющих социального представления: информации, поля представления, установки.

Информация о предмете представления, которой владеют респонденты, содержащая оценку респондентами функционального наполнения выделенных профессиональных ролей может быть представлена виде таблицы.

№ фактора	Группы	
	1	2
1	«Руководство» 31,5%	«Технократизм - Гуманизм» 33,6% / 32,4%
2	«Гуманизм - Технократизм» 23,5%	«Исполнители – Арбитры» 31,1% / 29,8%
3	«Информационное обеспечение – процесс организации» 12,4%	«Формализм – Креативность» 11,2% и 9,0%
4	«Подчинение» 11,2%	«Рационализм» 10,8% / 8,4%
5	«Формализм» 10,7%	«Информационное обеспечение» 6,3% / 4,8%

При факторизации во всех группах было выделено 5 независимых факторов. В первой группе полученные факторные решения и нагрузки по элементам были размещены в пространстве, образованном ведущими факторами, которые позволили получить наглядное представление о базовых ролевых координатах когнитивных систем респондентов. Особый интерес представляет размещение профессиональных ролей в пространстве описанных выше факторов «руководство-подчинение», «гуманизм-технократизм», «информация-организация».

1. Роли «Судья» и «Душа группы» всегда расположены на одной оси и только в данном сочетании. При изменении ролевого поля они продолжают занимать отдельную, всегда подчиненную «ролевою нишу», несущую гуманитарно-информационную нагрузку.
2. «Управленческая группа» меняет свой состав в зависимости от задачи: при осуществлении технического руководства «управленческая группа» включает в себя «Разведчика», «Организатора», «Председателя»; при организации процесса управления – «Председателя», «Организатора», «Генератора идей»; при организации процесса исполнения – «Доводчика», «Организатора», «Председателя».

3. Обращает на себя внимание тот факт, что в области, ограниченной осями «информация-технократизм» и «информация-руководство» роль «Разведчика» единственная.

По этому поводу представляется возможным сделать предположение, что в данной группе респондентов информация хоть и носит утилитарный характер, но при этом носитель информации отождествляется с руководством.

Вторая и третья группы испытуемых показали практически аналогичные результаты, что позволило нам объединить их в одну группу (см. таблицу № 1). В обеих группах было выделено пять независимых факторов, объясняющих 93% и 84,4% дисперсии соответственно. В этих группах особый интерес представляет размещение профессиональных ролей в пространстве описанных выше факторов «технократизм-гуманизм», «исполнение-арбитраж», «креативность-формализм». Обращают на себя внимание следующие моменты:

1. В области, органиченной осями «креативность-арбитраж» и «креативность-гуманизм», находится только одна роль «Генератора идей».
2. Роль «Судьи» несет интеллектуально-формальную нагрузку и выступает как наблюдатель.

3. Роль «Председателя» в данных двух группах воспринимается как роль «Играющего тренера».
4. Ролевые поля вне зависимости от задачи остаются практически неподвижными.
5. Подход к исполнению задачи рассматривается только как формальный (нормативный).

Для **четвертой** группы не удалось провести факторизацию по функциональным характеристикам, поэтому нами был выполнен качественный анализ. Отсутствие информации о функционировании ролевой структуры госслужащих в представлении «негосслужащих» заменяется идеализированным мнением. Но в целом, тенденция идеализации выражена меньше, чем тенденция дистанцирования. Например, отчетливо прослеживается тенденция противопоставления функций, стереотипно приписываемых роли «руководителя», функциональному наполнению остальных ролей (по-видимому, объединяемых в роль «подчиненного»).

Таким образом, можно сказать, что информационная составляющая представления организована следующим образом:

1. Профессиональные роли – это очень емкие характерологические единицы, вбирающие в себя структурированное содержание профессиональных отношений. Менеджер, оперируя этими единицами, так или иначе, прогнозирует развитие профессиональных отношений. Речь идет не о моделировании профессионально-социальных отношений, а о перенесении модели взаимоотношений профессионально-ролевых стереотипов на «сюжетную основу» конкретных профессиональных отношений. Обнаруженные сложные семантические смещения, которые возникают при осознании профессиональных функций в пространстве профессиональных ролей, позволяют сделать вывод о том, что система профессиональных ролей сегодня существует как актуальная смыслообразующая система.
2. Различия в профессионально-ролевых полях представлений имеют проекцию в особенностях принятия (интерпретации) социально-профессиональных ролей. Важно подчеркнуть и то, что семантические характеристики (способ семантизации) являются индикаторами принятия профессионально-ролевых полей.
3. Пространства, ограниченные факторами «технократизм-исполнение» и «технократизм-организация процесса», практически одинаковы: роли «Организатор», «Доводчик», «Председатель» составляют основную «рабочую» группу. Роль «Генератор идей» находится в стороне от других ролей, ее скорее можно определить как руководящую, чем подчиненную роль. Следовательно, госслужащие обладают единой информацией относительно распределения профессиональных ролей и определенные элементы этой информации реальны и статичны, но место и понимание этой реальности у служащих, находящихся на различных уровнях управления, различно. Так у «успешных» и «неуспешных» госслужащих понимание важности «человеческого фактора» в работе диаметрально противоположно.
4. Невозможность выделить факторы в четвертой группе респондентов говорит о том, что у «негосслужащих» наблюдается дефицит информации относительно профессионально-ролевой деятельности служащих. Существующей информации оказывается недостаточно, чтобы на ее основании сформировать дифференцированное представление, т.е. профессиональные функции и роли служащих являются для них не «реальными» и не «знаемыми», а «предполагаемыми». А, как известно, место информации в ее отсутствие заполняется слухами, домыслами, мифами, что приводит, в конечном результате, к искажению представления об особенностях работы менеджера.

Поле представлений – иерархическая организация элементов представления и их взаимосвязи, включающая периферийные элементы и центральное ядро. Для определения содержания центрального ядра и принадлежности-непринадлежности к нему определенных элементов мы трансформировали общегрупповые матрицы каждой из четырех групп респондентов и подвергли их факторному анализу, позволяющему дифференцировать элементы представления по их качественному и количественному отношению к центральному ядру, с последующим Varimax-вращением факторов. Для всех групп респондентов мы получили ряд факторов, отражающих направленность ролевой структуры каждой группы.

№ фактора	Группы			
	1	2	3	4
1	Фактор выявляет основание «Руководитель – Подчиненный» 34,6%	Фактор фиксирует оппозицию «Креативность-Утилитаризм» 32,1%/29,7%		Фактор выявляет большую значимость «Командного способа взаимодействия» 54,8%
2	Униполярный фактор фиксирует оппозицию «Гуманизм-технократизм» 33,8%	Фактор можно проинтерпретировать как «Рационализм, прагматизм, технократизм» 27,8% /27%		Фактор можно проинтерпретировать как «Организатор» 12,4%
3	Фактор фиксирует шкалу «Профессионализма» на одном полюсе которой – опыт, способности, а на другой образование 21,2%	Фактор поляризуется по основанию «Организация процесса как исполнение – руководство как заказчик» 15,1% /18,3%		Фактор можно проинтерпретировать как «Оформитель» 11%
Ядро	«Душа группы» (.88), «Судья» (.90)	«Генератор идей» (.85) и «Оформитель» (.89)	«Генератор идей» (.94) и «Организатор» (.86)	«Генератор идей» (.93), «Душа группы» (.92), «Разведчик» (.88)

Факторная структура когнитивной репрезентации организационных элементов в сознании **первой группы** выглядела следующим образом: при факторизации было выявлено три независимых фактора, объясняющих 89,6% дисперсии.

При размещении профессиональных функций в пространстве описанных трех факторов «руководитель-подчиненный», «гуманизм-технократизм», «опытность-образованность» обращают на себя внимание следующие моменты:

1. В данной группе респондентов «прием граждан» не относится к действиям, связанным с «работой с людьми». Это, скорее, формальное, технократическое действие руководителя, но для выполнения которого, обязательно требуется достаточный опыт.
2. Действие «критически относиться к тому, что считалось верным в течение длительного времени, в том числе к собственным

решениям», как для руководителей, так и для подчиненных является нежелательным, т.е. для представителей данной группы консерватизм является большой ценностью. Но при этом для человека опытного, но недостаточно образованного это действие желательно, что говорит о понимании значения образования для успешной карьеры.

3. Обращает на себя тот факт, что функции руководителя всегда лежат в области, ограниченной осями «образованность-гуманизм». Можно высказать предположение, что у успешных госслужащих существует представление о руководителе, как о достаточно образованном человеке, который умеет хорошо разбираться в людях.
4. В разных ролевых полях мы видим значительную концентрацию различных функций в разных ролях.

Наибольшие нагрузки (веса) у двух элементов – «Судья» (.90) и «Душа группы» (.88), что позволяет говорить об этих двух элементах (отсутствие которых может изменить значение представления), как о содержании центрального ядра представления. Остальные элементы можно отнести к периферийным.

Таким образом, представление о профессионально-ролевой структуре у успешных госслужащих со стажем работы больше 20 лет структурировано двумя центральными элементами – «Душа группы» (.88) и «Судья» (.90), что говорит об основе успешной деятельности как об умении взаимодействовать с людьми. При этом функциональная нагрузка элементов центрального ядра располагается вдоль оси «руководитель-подчиненный», что определяет вертикальный характер связей, где доминирующими являются отношения руководства-подчинения в структуре управления.

Для **второй и третьей группы** результаты факторизации были практически одинаковыми, что позволило их объединить, но выглядели они иначе, чем у первой группы. Также были выявлены три независимых фактора, объясняющие 75% и 78% дисперсии (соответственно для второй и третьей группы), однако структура факторов оказалась более гомогенной и отличной по содержанию.

Во второй группе респондентов центральное ядро представления содержит два элемента – «Генератор идей» (.85) и «Оформитель» (.89).

В третьей группе респондентов центральное ядро представлений содержит два элемента – «Генератор идей» (.94) и «Организатор» (.86).

Таким образом, представление о ролевой структуре у неуспешных, по мнению руководства, государственных служащих и госслужащих с общим стажем работы больше 20 лет и со стажем работы на государственной службе больше 10 лет и у госслужащих со стажем работы меньше 10 лет структурировано двумя центральными элементами – «Генератор идей» (.85 и .94) и «Оформитель» (.89), «Организатор» (.86), что говорит о понимании сущности процесса управления как технократического процесса. При этом функциональная нагрузка элементов центрального ядра располагается вдоль оси «креативность-утилитаризм», что определяет горизонтальный характер связей, где доминирующими являются отношения творца-исполнителя.

При рассмотрении профессиональных действий в пространстве описанных трех факторов «креативность-утилитаризм», «технократизм-гуманизм», «заказчик-исполнитель» обращают на себя внимание следующие моменты:

1. Подавляющее большинство функций находится в области, ограниченной осями «креативность-технократизм», «креативность-организация процесса как исполнение».
2. Такие функции, как «формирование структуры подразделения», «отбор и мотивация сотрудников», «организация взаимодействия по горизонтали», «прием граждан» традиционно имеющие стереотип «работы с людьми» относятся к формально-технической части исполнения задания.
3. Функция «иницирование новых идей» хотя и относится к «человеческому фактору», но является формальной частью процесса исполнения.
4. Роль руководителя сводится, в основном, к «постановке целей и задач» и «материально-техническому обеспечению», кроме того, функции «анализа ситуации» и «обеспечения систематической и открытой информацией сотрудников» при некотором изменении ролевого поля также могут стать функциями руководителя.

Для **четвертой группы** респондентов три независимых фактора составили 78,2% дисперсии.

Центральное ядро представлений «негосслужащих» о профессионально-ролевой структуре государственных служащих образовано тремя элементами с наибольшими весами – «Генератор идей» (.93), «Душа группы» (.92), «Разведчик» (.88). Тот факт, что у других элементов также достаточно велики веса, говорит о близости данных периферийных элементов к центральному ядру.

Все вышесказанное говорит о том, что представления людей, не имеющих отношения к государственной службе, специфически организованы и не имеют иерархической профессионально-ролевой структуры. Отношения «команда-руководитель» являются доминирующими.

Таким образом, мы можем сказать, что:

1. Особенности профессионально-ролевой семантики выделенных групп можно трактовать как результат субъективного опыта перестройки «профессионально декларируемых» знаний в «профессионально реальные», т.е.

процесс семанитизации «не просто воспроизводит предметы, но еще конструирует то или иное их понимание» (Лосев, 1982, с.15). В этом смысле профессионально-ролевая семантика является не только основой выбора способов профессиональных функций специалиста, но и способом взаимодействия его с коллегами.

2. Менеджеры среднего звена воспринимают роль «руководителя» как некоего заказчика, чьи функции сводятся, большей частью, к контролю и обеспечению, а подчиненного – как исполнителя и организатора всего процесса, «движущую силу». Каждый видит и оценивает свое положение как ведущее, доминирующее в процессе деятельности, т.е. наблюдается определенный профессионально-ролевой центризм. Устойчивость профессионально-ролевой позиции и обеспечение
3. необходимой степени профессионального центризма является основной стабилизирующей функцией ролевой идентичности (Безносков, 1987).
4. Как целые общества, нацеленные на успех, имеют более строгую дифференциацию социальных ролей и более высокий уровень конкуренции (Хофстейд, 1983), так и в представлении отдельных людей, ориентированных на успех функциональная нагрузка профессионально-ролевой структуры имеет более строгую дифференциацию.
5. В семантическом субъективном пространстве всех групп респондентов присутствует ось «технократизм-гуманизм», что делает отношение к «человеческому фактору» основополагающим в развитии успешного профессионального становления.

Установка (аттитюд) «являющаяся общей оценкой, основанной на эмоциях и когнициях» (Миллар, 1986). Обработав полученные данные частотным методом контент-анализа, мы получили следующие результаты.

При сопоставлении со стажем и успешностью менеджера направленности содержания ответов на поставленный вопрос явно прослеживается прямая зависимость между когнитивной сложностью и стажем работы: чем больше стаж, тем больше выделяется когниций относительно объекта аттитюда. Отличительным признаком ответов «неменеджера» была когнитивная простота. При анализе аффективной составляющей

можно сказать, что в группе «успешных» служащих доминирует негативное ощущение себя как служащего. Ситуация резко меняется в трех других группах. Ощущение себя как менеджера в основном положительное в группе «неуспешных» служащих со стажем больше 25 лет и служащих, имеющих сравнительно небольшой стаж работы. В группе «негосслужащих» себя в роли служащего практически все оценивают положительно.

Результаты проведенного включенного наблюдения позволяют с уверенностью сказать, что различие между выявленными аттитюдами и реальным поведением служащих достаточно велико: «неуспешные» служащие и служащие с небольшим стажем работы на вербальном уровне демонстрируют недовольство своим положением и невозможностью изменить ситуацию; «успешные» вербально чувствуют себя «уверенным», «успешными», «занятым», «незаменимым», «нужным», т.е. положительно. В тоже время, у «негосслужащих» различие между аттитюдами и поведением не наблюдалось. Кроме того, проблема ощущения себя чрезвычайно важна практически для всех госслужащих и не важна для «негосслужащих».

Таким образом, можно сделать вывод, что:

1. во всех группах респондентов установка выражает отношение к существующим социально-профессиональным ролям госслужащих;
2. у всех групп служащих аттитюды достаточно четко определены, а у «негосслужащих» - не достаточно четко- отличительным признаком ответов «негосслужащих» была когнитивная простота.;
3. когнитивная сложность аттитюда зависит от степени профессионального мастерства;
4. аффективный компонент аттитюда связан со сложностью ролевого представления – при сложной и дифференцированной ролевой структуре представления аффективный компонент установки принимает негативную окраску. Это подтверждает предположение П.Секорда и К.Бекмана о том, что «ролевая дифференциация должна меняться в прямой зависимости от степени успешности действий по решению задачи. Чем меньше удовлетворения испытывают члены группы от работы над задачей и чем выше понесенные ими в процессе этой работы затраты, тем вероятнее концентрация различных функций у разных лиц». (Кричевский с.34-35);

5. в установках госслужащих явно прослеживается наличие когнитивного диссонанса, а у «негосслужащих» - видны элементы самопрезентации.

Заключение:

1. Госслужащий любого уровня способен оперировать профессиональными ролями, система которых, также как и система профессиональных стереотипов (Ерина, 1997), является глубинной инвариантной основой профессионального взаимодействия на определенном уровне его организации.
2. Расширение информационного пространства профессии и повышение внешней и внутренней ролевой идентичности ведут к сформированности внешних и внутренних средств профессиональной деятельности, обуславливающих определенный уровень интерпретации профессионально-ролевых полей. В контексте сравнительного исследования мы смогли показать различия в профессионально-ролевых полях различных групп госслужащих с точки зрения содержания, структуры и количественных характеристик основных когнитивных координат ролевого поведения. Мы далеки от мысли,
3. Полученные профессионально-ролевых представлений, в трех группах респондентов, коррелируют с выделенными, типами бюрократа в исследованиях Р.Претуса, который выделяет:
 - преуспевающий бюрократ, который способен сочетать свои индивидуальные устремления с целями организации;
 - индифферентный – тот, кто одинаково отчужден как от организации, так и от своей работы;
 - неопределенный – тот, чьи индивидуальные, часто изменчивые, устремления и ожидания постоянно наталкиваются на бюрократические барьеры.

Библиография

1. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель. М.: Дело, 1993
2. Кудашев А.Р. Современный менеджмент. 100 основных понятий (организационные, методические и психологические аспекты).-Уфа: РИО БАУ, 1994.
3. Кудашев А.Р. Государственные руководители и менеджеры-предприниматели: сравнение черт личности// Проблемы теории и практики управления. 1996. №
4. Франселла Ф., Баннистер Д. Новый метод исследования личности. М.: Прогресс, 1987.
5. Виноградова Е.А. Информационные войны в Латинской Америке // Тренды и управление. - 2014. - 4. - С. 372 - 384. DOI: 10.7256/2307-9118.2014.4.13080.

References (transliterated)

1. Krichevskii R.L. Esli Vy – rukovoditel'. M.: Delo, 1993
2. Kudashev A.R. Sovremenniy menedzhment. 100 osnovnykh ponyatii (organizatsionnye, metodicheskie i psikhologicheskie aspekty).-Ufa: RIO BAU, 1994.
3. Kudashev A.R. Gosudarstvennye rukovoditeli i menedzhery-predprinimateli: sravnenie chert lichnosti// Problemy teorii i praktiki upravleniya. 1996. №
4. Fransella F., Bannister D. Novyi metod issledovaniya lichnosti. M.: Progress, 1987.
5. Vinogradova E.A. Informatsionnye voiny v Latinskoi Amerike // Trendy i upravlenie. - 2014. - 4. - С. 372 - 384. DOI: 10.7256/2307-9118.2014.4.13080.