

Развитие нравственных ценностей государственных гражданских служащих Developing moral virtues of government civil agents

Лихачева Елена Александровна,
кандидат психологических наук
Тамбовский филиал Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации,
г. Тамбов, Россия
Likhacheva Elena A.,
PhD in Philosophy
Tambov branch of the Russian presidential academy of national economy
and public administration, Tambov, Russia
E-mail: alena.lixacheva@mail.ru

УДК 159. 922

ББК 88. 37

Л 651

В статье проводится анализ научной литературы по нравственным ценностям государственных гражданских служащих. Выявляются структурные компоненты и психологические факторы формирования нравственных ценностей государственных гражданских служащих. Предлагается психологический тренинг развития нравственных ценностей государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: нравственные ценности, факторы, тренинг, государственные гражданские служащие

The article focuses on the analysis of the scientific literature on moral virtues of government civil agents. It identifies structural components and psychological factors of formation of the given values and suggests some psychological training for government civil agents to developing moral virtues.

Key words: moral values, factors, training, government civil agents.

В современной психологии проблема нравственных ценностей рассматривалась в исследованиях К.А. Абульхановой-Славской, Л.Н. Антиловой, Б.С. Братуся, С.Б. Каверина, Н.А. Коваль, Т.Н. Мальковской и др. Следует отметить различие подходов, в рамках которых нравственные ценности исследуются как: предметы, носителями которых является личность (В. Виндельбанд, Н. Гартман, М. Шелер); объект, идеал (О.Г. Дробницкий, В.П. Тугаринов); направленность личности («установка» (Д.Н. Узнадзе), «отношение» (В.Н. Мясищев), «смысло-жизненные ориентации» или «смысловая сфера личности» (А.Н. Леонтьев)); психические свойства личности (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов); как личностная значимость (С.Л. Рубинштейн, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл); социальное развитие личности (Л.И. Анцыферова, Л.И. Божович, Л.С. Выготский); интегральное образование нравственного сознания (Л.Н. Антилова, А.И. Титаренко). В отдельных работах они предстают как оценка личностью своих возможностей в связи с реализацией жизненных смыслов (К.А. Абульханова-Славская); принятие и следование высшим образцам человеческой культуры (Б.С. Братусь, В.В. Знаков); как содержательная сторона направленности личности (И.Б. Дерманова, Т.Н. Мальковская) и др. Ряд авторов нравственные ценности среди других ценностей выдвигают в разряд высших (Л.Н. Антилова, В.А. Блюмкин, Д.А. Леонтьев, Т.И. Пороховская, А.И. Титаренко и др.).

Итак, под нравственными ценностями государственных гражданских служащих мы понимаем идеальные объекты, имеющие повышенную личностную значимость, ассоциированные с созиданием добра, обладающие выраженным статусом социальной поддержки, ориентирующие личность на реализацию этических норм и определяющие ее нравственную направленность в управленческой деятельности.

Нравственные ценности государственных гражданских служащих представляют собой сложную систему, структурными компонентами которой являются: общечеловеческие, профессиональные и индивидуальные ценности.

К общечеловеческим ценностям относят те, которые обусловлены человеческими отношениями: поддержка, воля, долг, помощь, а также ценности, связанные с выдвиганием человека на более высокую ступень личностного развития: человеколюбие, сопереживание, сочувствие, милосердие, сострадание, доброта, совесть, смысл жизни, справедливость.

К профессиональным ценностям обычно относят ценности, реализуемые в профессиональной (управленческой) деятельности: профессионализм, профессиональные знания, умения, навыки; профессионально важные качества, профессиональная. Отдельные авторы среди профессионально важных качеств выделяют специальную группу так называемых личностно-деловых или личностно-профессиональных качеств: организованность, ответственность, дисциплинированность, инициативность, внимательность, выступающие, по их мнению, как ценности.

Индивидуальные ценности - это ценности значимые для личности и определяющие направление ее деятельности (карьера, семья, материальное положение, социальный статус, духовное развитие).

В отечественной и зарубежной психологической литературе, посвященной вопросам управления, нравственные ценности все чаще рассматриваются как необходимое условие эффективности управленческой деятельности. Это концепция нравственного компонента в структуре личности (Б.С. Братусь), нравственные ценности как компонент трудового потенциала управленца (Б.М. Генкин), экзистенциально-онтологическая концепция нравственного функционирования личности (Е.К. Веселова), теория морального развития (Л. Колберг). Так, по мнению, М.Н. Руткевич экономические результаты фиксируют нравственное представление о том, что соответствует и, что не соответствует господствующей в обществе морали, что заслуживает нравственного признания, а что нет. А В.М. Шепель полагает, что поведение управленца - это реально воспринимаемый нравственный ориентир, как могут или должны вести себя подчиненные, и человековедческая компетентность управленца ориентирована на его умственное и нравственное совершенствование.

Анализ научной литературы позволил выделить ряд факторов, влияющих на развитие нравственных ценностей управленцев, среди которых:

- социальная ситуация развития управленца (особенности формирования его личности в семье, образование, особенности семьи и др.);
- индивидуально-психологические особенности личности руководителя (возраст, пол, качества личности, состояние личностного, психологического и профессионального здоровья, управленческая коммуникация и др.);
- социально-экономическая ситуация, в которой осуществляется управленческая деятельность и ее динамические характеристики (менталитет, нормы и ценности общества);
- специфика управленческой деятельности;
- корпоративной культуры организации и др.

Проведенное нами эмпирическое исследование позволило также выделить психолого-акмеологическим факторы развития нравственных ценностей государственных гражданских служащих, а именно: «взаимоподдержка», «взаимоотребовательность», «взаимоответственность» [1, с. 171-174].

В первый фактор «взаимоподдержка» со значимой весовой нагрузкой вошли: «взаимопомощь» (0,932), «поддержка» (0,873), «забота» (0,580), «взаимодействие» (0,568) и т.д. Эти компоненты показывали, что поведение специалиста-управленца во многом зависит от характера совместной решаемой управленческой задачи. Отсюда

взаимоподдержка выступает значимой социальной ценностью, влияющей не только на самочувствие специалиста-управленца в коллективе, но и на перспективу дальнейшей взаимопомощи. Управленческая деятельность связана, прежде всего, с взаимодействием с людьми. Особенно следует учесть тот факт, что деятельность государственных гражданских служащих не просто связана с взаимодействием с людьми, она акцентирована на них, раскрывается через эффективность такого взаимодействия, так как современный мир пришел к пониманию того, что первостепенным ресурсом организации являются люди.

Второй фактор, названный нами «взаимоответственность», включал такие компоненты, как «требовательность» (0,843), «толерантность» (0,726), «законопослушание» (0,614), «уважение» (0,613), «внимание» (0,552) и др. Эти компоненты позволяют оценить особенности сложившихся межличностных отношений, влияющих на развитие профессиональных, личностных качеств, формирование ценностей государственных гражданских служащих в процессе управленческой деятельности. Это свидетельствует о том, что рост уважения к государственному гражданскому служащему сопровождался сближением не только психологических позиций, но и уменьшением межличностного расстояния, и взаимным принятием друг друга.

Фактор «взаимоответственность» включал следующие компоненты: «корпоративность» (0,778), «ответственность» (0,766), «дисциплинированность» (0,520) и т.п. Данный фактор показал, что совпадение ценностей управленца со сложившимися организационными ценностями способствует повышению взаимной ответственности между членами коллектива, эффективности управленческой коммуникации, а также дисциплинированности. Помимо этого, можно сказать, что личностный компонент оказывает большее влияние на нравственные ценности, чем деловой. Как профессиональные качества государственных гражданских служащих, используемые им методы и приемы управленческой деятельности, влияют на формирование нравственных ценностей, так и его ценности влияют на интеллектуальные и личностные качества: знания, способности, интеллект, эмоционально-волевую сферу, особенности личности и характера. При этом вторая группа качеств по отношению к первой обладает, двумя особенностями. Во-первых, она является фундаментом, на котором строится профессиональная, управленческая компетентность государственного гражданского служащего. Во-вторых, она гораздо труднее, чем первая, поддается коррекции: изменить стиль мышления или сформировать жизненные установки несравненно сложнее, чем усвоить методику принятия решений или технологического делегирования ответственности.

Связь между данными факторами и нравственными ценностями заключалась в том, что любой из данных трех факторов в той или иной форме влиял на совокупность нравственных ценностей государственных гражданских служащих.

Для развития нравственных ценностей государственных гражданских служащих предлагаем психологический тренинг, который рассчитан на 48 часов и включает в себя семь этапов: организационно-установочный (4ч.), ознакомительно-ориентировочный (4ч.), теоретико-обобщающий (8ч.), ситуационно-аналитический (12ч.), тренировочно-практический (12ч.), рефлексивно-итоговый (4ч.), развивающе-проективный (2ч.) [2, с. 164].

На организационно-установочном этапе участники знакомятся друг с другом, делятся опытом профессиональной деятельности, обсуждают возникающие проблемы в деятельности государственных гражданских служащих, намечают наиболее актуальные направления тренинга и конкретизируют свои ожидания от предстоящей работы.

На ознакомительно-ориентировочном этапе участникам тренинга также предлагается ознакомиться с кейсом деятельности государственных гражданских служащих с целью выявить наиболее типичные проблемы, возникающие в служебной деятельности, разрешение которых затрагивало бы систему ценностных ориентаций.

Теоретико-обобщающий этап предполагает анализ нравственных ценностей на основе ознакомления со специально отобранными фрагментами из психологической и философской литературы.

На ситуационно-аналитическом этапе участникам предлагается выделить в своей служебной деятельности наиболее типичные ситуации морального выбора, в которых проявлялись нравственные ценности, рассмотренные на предыдущем этапе.

На тренировочно-практическом этапе участники в игровой форме разыгрывают ситуации своей служебной деятельности нравственно-ценностное содержание своих действий.

На рефлексивно-итоговом этапе участники обсуждают ход и результаты тренинга, делают выводы о влиянии проведенной работы на их профессиональное развитие и нравственно-ценностную ориентацию их служебной деятельности.

На развивающе-проективном этапе, который завершает тренинг, участники разрабатывают программу собственного профессионального развития, в основе которой лежит план расширения и укрепления ценностно-ориентированной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Таким образом, по итогам психологического тренинга государственные гражданские служащие получают представление о системе нравственных ценностей в служебной деятельности, осознают важность роли нравственных ценностей в служебной деятельности, выработают умения определять и дифференцировать различные нравственные ценности управленческой деятельности в ходе социальной оценки и самооценки, выработают умения и навыки нравственной саморегуляции и самоконтроля в ситуациях морального выбора, научатся реализовывать в профессиональной деятельности усвоенные нравственные ценности, сформируют эффективные управленческой стратегии, основанные на гармоничном взаимодействии с социальной средой и реализацией в ней своих нравственных ценностей.

Список литературы:

1. Лихачева Е.А. Психолого-акмеологические факторы формирования нравственных ценностей специалистов-управленцев // Вестник Тамб. университета. Сер. Гуманитарные науки. Тамбов, 2009. Вып. 9 (77).
2. Лихачева Е.А. Акмеологическая модель развития нравственных ценностей специалистов-управленцев: Монография / Е.А. Лихачева, Н.А. Коваль. Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2011.