

УДК 159.9.072.42

## ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАДРОВЫЕ РИСКИ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

**Духновский Сергей Витальевич** – доктор психологических наук, профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин, Курганский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (640022, Россия, г. Курган, ул. Карла Маркса, 147-а). E-mail: dukhnovskysv@mail.ru

### Аннотация

*В статье обсуждается проблема личностных характеристик современного государственного гражданского служащего. Эмпирически установлены личностные типы государственного служащего, а также свойственные им психогенно обусловленные кадровые риски. Показано соотношение личностных характеристик с психологической надежностью государственного гражданского служащего. Своевременное выявление доминирующего типа личности (класса опасности) государственных гражданских служащих будет являться условием, минимизирующим кадровые риски. Оценка психологического типа госслужащего позволяет принимать эффективные управленческие решения по профилактике, превенции различного рода девиаций в профессиональной деятельности государственного гражданского служащего.*

**Ключевые слова:** *государственный служащий, личность, психологический тип, класс опасности, кадровые риски, психологическая надежность.*

Личностные особенности являются одним из условий, определяющих успешную профессионализацию человека. Наиболее отчетливо это проявляется в ситуациях, когда происходит усложнение и ужесточение квалификационных требований к субъекту труда. Эффективная деятельность государственного гражданского служащего, несмотря на существующую четкую и «жесткую» нормативно-правовую регламентацию, требует от работника задействования его личностных ресурсов и потенциалов для постоянного самоопределения и построения себя как профессионала. Таким образом, одной из актуальных проблем является ответ на вопрос о том, какие личностные характеристики присущи современному государственному гражданскому служащему и каким образом они могут «участвовать» в его профессиональной деятельности, определяя её эффективность, а самого субъекта – как профессионала. Именно личностные характеристики, с одной стороны, являются источником кадрового потенциала работника, а с другой – могут представлять угрозу кадровой безопасности организации, обуславливая психологическую надежность государственного гражданского служащего.

Отметим, что проблема надежности сотрудника рассматривалась в работах В.Д. Небылицина, В.М. Крука, А.Ф. Караваева, И.Н. Носс, Н.А. Гончаровой, И.В. Костылевой, С.А. Чувилина и др. Вопросы кадровой безопасности и кадровых рисков освещались в исследованиях А.Р. Алавердова, Л.С. Егоровой, Л.М. Забираловой и др.

Несмотря на значительное количество исследований, проблема личностных характеристик и психогенно-обусловленных кадровых рисков, государственного гражданского служащего не утратила своей актуальности. Обусловлено это тем, что, по мнению В.М. Крука, «в силу человеческой природы (подверженность соблазнам, ошибкам, слабостям, болезням и др.) любой без исключения специалист является потенциальным внутренним нарушителем (осознанным или нет) и представляет внутреннюю угрозу» [8, с.103].

Результаты проведенного нами обзорно-аналитического исследования показали, что проблема изучения «психологической надежности» является мало изученной. Наибольшее распространение в исследованиях получили такие понятия, как профессиональная надежность, функциональная надежность, личностная надежность, личностно-профессиональная и др.

Применительно к нашему исследованию под «психологической надежностью» сотрудника будем понимать сочетание индивидуально-психологических характеристик субъекта, снижающих психогенно-обусловленные кадровые риски, обеспечивающих конструктивное преодоление трудностей (в том числе нормативных и ненормативных кризисов), возникающих в профессиональной деятельности и повседневной жизни, препятствующих появлению различных видов девиаций (в том числе профессиональных деструкций и деформаций) сотрудника.

Далее обратимся к описанию методики исследования и обсуждению полученного нами эмпирического материала.

**Методика исследования.** В обследовании приняли участие 507 государственных гражданских служащих (273 субъекта женского и 234 субъекта мужского пола), проходивших повышение квалификации на базе Курганского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. Должностной статус обследованных – «главный специалист», возраст обследованных 38,1±8,9 лет. Обследование проводилось с октября 2015 по октябрь 2016 года.

В исследовании использовались авторские психодиагностические методики, позволяющие многомерно изучить психологическую надежность и психогенно-обусловленные кадровые риски государственного гражданского служащего. В частности:

- методика «Субъективная оценка классов опасности личности» (СОКОЛ) – для выявления типов личности, образованных латентными (скрытыми) или депривированными потребностями, влияющими на личностное развитие субъекта и его профессиональную деятельность;

- методика «Нормативность. Интеллект. Регуляция» (НИР) – для оценки психологической надежности сотрудника, позволяющая диагностировать социальную нормативность (ненормативность), интеллект (репродуктивный – креативный), регуляцию поведения (рассудочную – эмоциональную) как факторы психологической надежности сотрудника;

Выбор методик обусловлен следующими моментами. Во-первых, они отвечают основной цели исследования, во-вторых, соответствуют основным требованиям, предъявляемым к разработке профессионального психодиагностического инструментария [9], соответственно надежность получаемой информации не вызывает сомнений, в-третьих, они хорошо зарекомендовали себя в предыдущих исследованиях [10; 11; 12]. Отметим, что в рамках данного исследования основной акцент будет поставлен на данные, полученные по методике «Субъективная оценка классов опасности личности».

Далее перейдем к **описанию наиболее значимых результатов исследований.** В ходе исследований нами не установлены достоверно значимые гендерные различия по шкалам методики «Субъективная оценка классов опасности» (СОКОЛ). Соответственно, для дальнейшего анализа будем использовать «смешанную» (по гендерному признаку) группу обследованных государственных гражданских служащих.

На первом этапе устанавливали, какой из типов личности (классов опасности) и у какого количества обследованных государственных служащих на повышенном и высоком уровне (от 7 стэнов и выше). Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Частота встречаемости типов личности (классов опасности) у обследованных государственных гражданских служащих, показатели которых находятся на повышенном и высоком уровне**

№ п/п	Шкалы опросника «СОКОЛ»	Нормативные показатели	Распределение госслужащих (n=507)	
			Абс.	Отн.
1.	Самодурствующий	8 стэнов	165	32,5
2.	Гуманист	8 стэнов	168	33,1
3.	Нежный палач	5 стэнов	123	24,2
4.	Мазохист	7 стэнов	137	27,0
5.	Моралист	8 стэнов	156	30,7
6.	Каинит	7 стэнов	157	30,9
7.	Экгибиционист	6 стэнов	132	26,0
8.	Скрывающийся	7 стэнов	138	27,2
9.	Нарцисс	5 стэнов	122	24,0
10.	Деструктор	8 стэнов	160	31,5
11.	Непризнанный гений	5 стэнов	154	30,3
12.	Подозревающий	6 стэнов	128	25,2
13.	Депрессивный	7 стэнов	135	26,6
14.	Консерватор	6 стэнов	114	22,4
15.	Цепляющийся	8 стэнов	152	29,9
16.	Неустойчивый	4 стэна	76	14,9

**Примечание:** в таблице даются «оригинальные» обозначения классов опасностей, которые приводятся в работе А.В. Смирнова [13].

Результаты, представленные в таблице 1, показывают, что у госслужащих наиболее часто встречающимися, на высоком и повышенном уровне являются восемь личностных типов (классов опасности): «самодурствующий», «воинствующий гуманист», «мазохист», «моралист», «скрывающийся», «деструктор», «депрессивный» и «цепляющийся». Укажем потребности, вытеснение или подавление которых приводит к развитию того или иного личностного типа (класса опасности).

Для «самодурствующих» актуализированной, но не удовлетворяемой (вытесняемой) потребностью является получение нежности и любви со стороны другого лица. Оставаясь неудовлетворенной, она приводит человека в состояние «мрачной озбоченности», сопровождающееся сильным страхом одиночества. У «гуманистов» такой потребностью выступает потребность в любви, которая в силу своей депривированности трансформируется в стремление отдавать любовь другим людям, что обуславливает гуманистическую направленность личности. «Деструкторам» свойственно депривированное желание выразить свои чувства, сочетающееся с оценкой их как «ненормальных». Ведущей потребностью «цепляющихся» является ненасыщаемое желание быть принятыми другими людьми. «Скрывающимся» присуща не насыщаемая потребность выставлять себя напоказ и оказываться в центре внимания. Однако, как указывает А.В. Смирнов, «эта потребность подавляется и преобразуется в постоянное стремление скрывать и подавлять себя, что может проявляться в неприятии себя» [13]. У «мазохистов» имеет место депривированная потребность в проявлении мужественности и активности. «Моралистам» свойственно не насыщаемое желание справедливости, в том числе и социальной. Для «депрессивных» характерно стремление к поиску и переменам, которое, по мнению А.В. Смирнова, «субъект не в состоянии удовлетворить, поэтому часто депрессивен и неустойчив в связях и интересах» [13].

Факторизовав полученный массив данных (используя процедуру факторного анализа варимакс вращения), мы «сократили» количество доминирующих типов личности. Ниже перечислены типы личности (классы опасности), вошедшие в первый фактор. Типы личности перечислены в порядке убывания факторного веса. В скобках указаны веса, с которыми они вошли в соответствующий фактор.

1. «Воинствующий гуманист» (0,79).
2. «Самодурствующий» (0,78).
3. «Деструктор» (0,77).
4. «Моралист» (0,68).
5. «Цепляющийся» (0,65).

Результаты факторного анализа показали, что для обследованных государственных гражданских служащих наиболее значимыми являются пять личностных типов (классов опасности): «воинствующий гуманист», «самодурствующий», «деструктор», «моралист» и «цепляющийся».

Таким образом, на основании полученных эмпирических данных отметим **личностные характеристики современного государственного гражданского служащего**. Итак, *современный госслужащий характеризуется:*

- сдержанностью,
- исполнительностью, аккуратностью, любовью к логике и порядку, педантизмом,
- отзывчивостью,
- тягой к социальной справедливости,
- стремлением к поиску трудностей и их преодолению,
- стремлением доминировать, руководить, командовать,
- способностью терпеть длительные физические и психологические нагрузки,
- чувствительностью к переменам в жизни,
- ранимостью и чувствительностью к грубости, невниманию к себе со стороны других,
- способностью интуитивно чувствовать отношения, их оттенки и нюансы,
- эгоизмом и ленью,
- страстью к удовольствиям и развлечениям,
- ревностью к успехам и достижениям других людей.

Далее обратимся к описанию «опасности» психологических типов личности, установленных у обследованных нами государственных гражданских служащих. В нашем контексте «опасность» – психогенно-обусловленный кадровый риск госслужащего, осложняющий, а порой и препятствующий качественному выполнению профессиональных обязанностей.

В табл. 2 представлены психогенно-обусловленные риски, свойственные выявленным у государственных гражданских служащих личностным типам.

Доминирующие типы личности и свойственные им психогенно-обусловленные кадровые риски обследованных государственных гражданских служащих

Психологический тип (класс опасности) госслужащих	Кадровые риски
«Гуманисты»	– конфликтность, бестактность, особенно когда дело касается защиты интересов других людей, – непереносимость монотонной работы
«Самодурствующие»	– поведение и позиция на работе чаще всего определяется положением дел в личной жизни,
«Деструкторы»	– критиканство, обесценивание идей и проектов, – депрессивность, сопровождаемая замыканием на себе, манифестирующая в пренебрежение к своим функциональным обязанностям
«Моралисты»	– конфликтность, обусловленная морализаторством, чрезмерным стремлением направлять коллег на «путь истинный»; – болезненная тяга к справедливости, критериями которой выступают собственные взгляды и суждения
«Цепляющиеся»	– страсть к удовольствиям и развлечениям, – возможность оказаться под чужим влиянием (не всегда позитивным) в силу своей неразборчивости в связях и отношениях

**Примечание:** в таблице даются «оригинальные» обозначения классов опасностей, которые приводятся в работе А.В. Смирнова [13].

Таким образом, результаты эмпирических исследований позволили установить доминирующие типы личности (классы опасности) современного государственного служащего. «Классы опасности» могут выступать «внутренней угрозой» – психогенно-обусловленными кадровыми рисками организации, профилактика которых будет влиять в позитивном смысле как на кадровую безопасность, так и на эффективность профессиональной деятельности, её удовлетворенность субъектом труда.

В качестве примера, приведем личностный профиль психологически надежного и ненадежного государственного гражданского служащего.

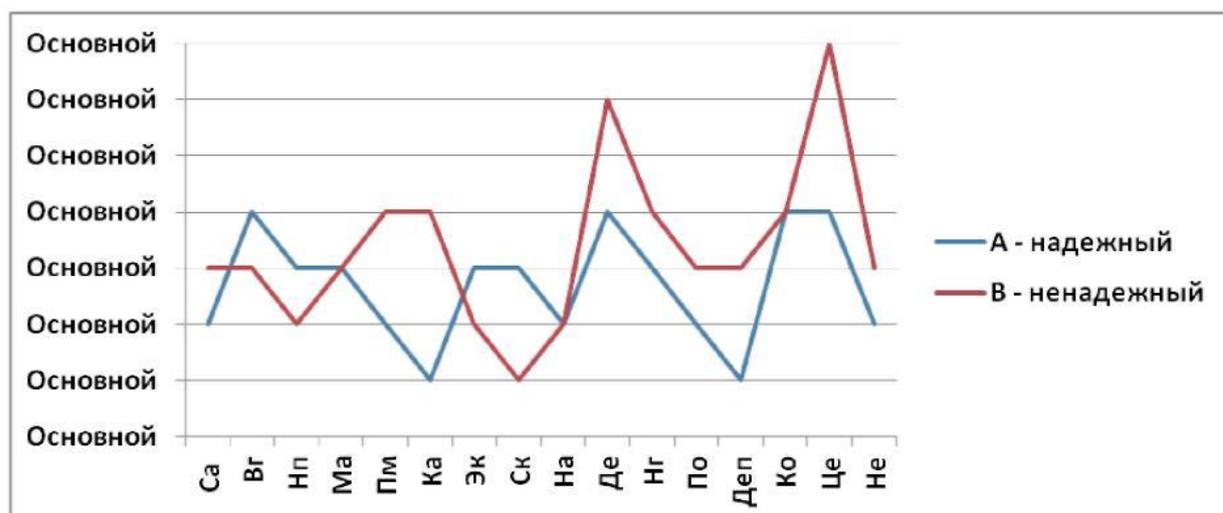


Рис. 1. Личностный профиль психологически надежного и ненадежного государственного гражданского служащего (в стэнах) по методике «СОКОЛ»

**Примечание:** Са – самодурствующий, Вг – воинствующий гуманист, Нп – нежный палач, Ма – мазохист, Пм – пуританин и моралист, Ка – каинит, Эк – эксгибиционист, Ск – скрывающийся, На – нарцисс, Де – деструктор, Нг – непризнанный гений, По – подозревающий, Деп – депрессивный, Ко – консерватор, Це – цепляющийся, Не – неустойчивый.

На рис. 1 видны различия в личностных профилях обследованных субъектов. Профиль субъекта «А» (женщина 43 года, стаж работы на госслужбе 7 лет). По данным методики «Нормативность. Интеллект. Регуляция» (НИР), это психологически надежный госслужащий с повышенной социальной нормативностью, умеренно выраженным репродуктивным интеллектом и повышенным рассудочным контролем поведения. Показатели по шкалам методики «СОКОЛ» находятся в пределах нормы.

Обратимся к рассмотрению профиля субъекта «В» (мужчина, возраст 47 лет, стаж работы на госслужбе 9 лет, в настоящее время по нему ведется проверка о служебном несоответствии). Это, по данным методики «НИР», психологически ненадежный госслужащий с пониженной социальной нормативностью, повышенным репродуктивным интеллектом и выраженным рассудочным контролем поведения. В личностном профиле, представленном на рисунке 1, у данного субъекта на высоком уровне выражены показатели по шкалам «депрессивный» и «цепляющийся». Психогенно-обусловленными кадровыми рисками у него выступают: неблагоприятное психическое состояние, вызванное утратой отношений или обманом; утрата доверия может сопровождаться чрезмерным употреблением алкоголя, провоцировать возникновение депрессии или субдепрессивных состояний. Они, в свою очередь, могут проявляться в длительной неявке на работу с полным пренебрежением к своим функциональным обязанностям. Укажем, что именно «пренебрежение к своим профессиональным обязанностям», повлекшее за собой конфликт интересов, и послужило поводом для служебной проверки.

На основании полученных эмпирических данных правомерно сделать следующее заключение. Своевременное выявление доминирующего типа личности (класса опасности) государственных гражданских служащих будет являться условием, минимизирующим кадровые риски. Оценка психологического типа госслужащего позволяет принимать эффективные управленческие решения по профилактике, превенции различного рода девиаций (профессиональных деформаций, деструкций) в профессиональной деятельности государственного гражданского служащего (будет ли это профилактика возможности возникновения конфликтов интереса или преступлений коррупционной направленности).

В дальнейших исследованиях планируется изучить выраженность «классов опасности» государственных гражданских служащих с разным должностным статусом, стажем профессиональной деятельности в должности, выявить зависимость между «классами опасности» и профессионально-психологическими типами личности госслужащего.

### Литература

1. Небылицын В.Д. К изучению надежности оператора в автоматизированных системах // Вопросы психологии. 1961. №6. С.9-18
2. Караваев А.Ф., Крук В.М., Носс И.Н. Проблемы личностно-профессиональной диагностики в профессиональном отборе кандидатов на службу в органы внутренних дел и оценки надежности сотрудников // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. №3 (62). С.106-113.
3. Гончарова Н.А., Костылева И.В. Аксиологические основания надежности личности сотрудников полиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. №2 (61). С.7-11.
4. Чувилин С.А. Надежность персонала как один из факторов безопасности в условиях современного Российского рынка труда // Известия Саратовского университета, серия «Социология. Политология». Т.13. 2013. Вып. 1. С.26-58.
5. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник для вузов. – М.: Маркет ДС, 2010. – 176 с.
6. Егорова Л.С., Фролова П.С., Фролова О.Н. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности организации // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2013. №6. С.144-148
7. Забиралова Л.М. Управление рисками, связанными с человеческими ресурсами // Вестник Казанского государственного финансово-экономического института. 2009. № 2 (15). С. 17-22.
8. Крук В.М. Актуальные проблемы обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. №1 (56). С. 100-105.
9. Фер Р.М., Бакарак В.Р. Психометрика. Введение. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2010. 445 с.
10. Духновский С.В. Особенности кризисного профиля личности госслужащих с разным уровнем социальной нормативности // Бюллетень науки и практики. 2016. № 8 (9). С. 228-236.

11. Духновский С.В., Речкалов А.В. Выраженность «классов опасности» государственных гражданских служащих с разным профессионально-психологическим типом личности // Успехи современной науки. 2016. № 8. Т. 2. С. 142–147.
12. Духновский С.В. Анализ психологической надежности личности государственных гражданских и муниципальных служащих // Известия высших учебных заведений. Уральский регион. 2016. №3. С. 144–150.
13. Смирнов А.В. Екатеринбургские лекции по экспериментальной диагностике побуждений Леопольда Зонди: учебное пособие. – Екатеринбург: Университет, 2005. 256 с.

**Dukhnovsky Sergey Vitalyevich**, doctor of psychological sciences, professor of department of social and humanitarian disciplines; Kurgan branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (147-a, Karl Marx St., Kurgan, 640022, Russian Federation).

E-mail: dukhnovskysv@mail.ru

#### PERSONAL CHARACTERISTICS AND PERSONNEL RISKS OF THE MODERN CIVIL OFFICER

##### Abstract

*In article are discussed a problem of personal characteristics of the modern civil officer. Personal types of the civil officer, and also peculiar to them psychogenno the caused personnel risks are empirically established. The ratio of personal characteristics with psychological reliability of the civil servant is shown. Timely identification of the dominating type of the identity (a danger class) of the civil officer will be the condition minimizing personnel risks. Assessment of psychological type of the government employee allows to make effective administrative decisions on prevention, different prevention of deviations in professional activity of the civil officer.*

**Keywords:** *civil officer, personality, psychological type, danger class, personnel risks, psychological reliability.*

УДК 316.013

#### ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Иванова Анастасия Александровна** кандидат политических наук, доцент кафедры социологии, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54)  
E-mail: sociolog@uriu.ranepa.ru

##### Аннотация

*Статья посвящена вопросам изучения общественного мнения о государственной гражданской службе Российской Федерации. Ввиду специфики объекта и субъекта данного рода исследования сопряжены с рядом сложностей, обусловленных социально-политическими, организационными и собственно социологическими факторами. В статье обобщается отечественный опыт изучения общественного мнения о государственной гражданской службе, проводится факторный анализ, выявляются проблемы массовых опросов и предлагаются способы их устранения.*

**Ключевые слова:** *институт государственной гражданской службы, государственные гражданские служащие, общественное мнение, опросные методы, массовые опросы.*

На протяжении последних десятилетий процессы функционирования различных государственных институтов изучаются достаточно активно. Особый научный интерес связан с институтом государственной гражданской службы. К настоящему времени отечественными исследователями уже накоплен некоторый опыт организации прикладных социологических проектов, целью которых являются выявление и устранение проблем функционирования института государственной службы. Результаты подобных социологических практик могут оказывать существенное влияние как на государство, так и на общество, что обуславливает их значимость.

Однако социологи часто говорят о проблемах исследования данного института. Государственная гражданская служба как объект изучения представляется весьма сложным. Современные управленческие задачи, выполняемые государственной службой, их включенность в реальное