



УДК 316.462
ББК 60.561.322

СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА СИСТЕМЫ ЦЕННОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ МЕТОДОМ СОКРАТИЧЕСКОГО ДИАЛОГА

М.Ю. Корнеева

В статье выявляются особенности применения качественных методов социологии в исследовании социальных ценностей. Приводится обоснование целесообразности применения элементов сократического диалога в исследовании социальных ценностей, подкрепленное результатами эмпирического исследования.

Ключевые слова: социальные ценности, социологическая диагностика, должное состояние объекта, реальное состояние объекта, качественные методы социологического исследования, глубинное интервью, техника сократического диалога.

Ценности – важнейшие компоненты человеческой культуры наряду с нормами и идеалами. С помощью этого понятия характеризуется личностный смысл для отдельного человека и социально-историческое значение для общества определенных предметов и явлений действительности. Ценности формируются в результате осознания субъектом своих потребностей в соотношении с возможностями их удовлетворения. Ценности определенной культуры задают образцы и стандарты поведения и оказывают влияние на выбор между возможными поведенческими альтернативами.

Каждая культура, равно как и субкультура, имеет свое ценностное уникальное ядро. Благодаря этому ядру обеспечивается целостность данной культуры, ее неповторимый облик. Культуры поддерживают непрерывность существования за счет трансформации своих ценностей. Условием выживаемости культуры является ее способность к оптимальному соотношению универсальных и спе-

цифических ценностей, позволяющая, с одной стороны, сохранить свою самобытность, а с другой – найти основания для взаимодействия с иными культурами.

Система ценностей любой социальной группы всегда имеет внешнее проявление, выражается в традициях и обычаях, образе, стиле и манере действия. В числе наиболее актуальных проблем современного российского общества особую актуальность имеет формирование управленческой культуры. Культура управления должна стать своего рода идеологией государственных служащих, и, как всякая идеология, должна базироваться на системе социальных ценностей [2, с. 81].

В аксиологии принято подразделять ценности на абстрактно-всеобщие и эмпирические. Первые из них представляют собой предельно общие идеалы, принципы и формы. Вторые – являются своего рода реальным сущностным наполнением этих идеальных образцов. Эмпирический подход к исследованию системы ценностей исходит из того, что никаких «внесубъектных» ценностей не существует. Ценности актуализируются в конкретных ситуациях человеческих взаимодействий [3, с. 8].

Использование методов, приемов и процедур социологической диагностики, разрабо-

танных и детализованных В.В. Щербиной [5, с. 30], позволяет выявить проблемные вопросы в формировании системы ценностей государственных и муниципальных служащих. Таким образом, объектом социологической диагностики в настоящем исследовании является ценностное ядро системы государственной и муниципальной службы.

На основе применения методики социологической диагностики произведена оценка должного состояния указанного объекта, реального состояния объекта, определение рассогласования между должным и реальным состояниями, а также намечены возможные пути сокращения этого рассогласования.

Для определения *должного состояния объекта* использован ценностно-нормативный метод, а именно ориентация на Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [4]. В статье 7 имеется прямое указание на то, что взаимосвязь гражданской и муниципальной службы обеспечивается посредством: 1) единства основных квалификационных требований к должностям гражданской службы и должностям муниципальной службы; 2) единства ограничений и обязательств при прохождении гражданской службы и муниципальной службы; 3) единства требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации гражданских служащих и муниципальных служащих. Данное положение является основанием для возможности моделирования единого образца должного состояния ценностной системы государственной и муниципальной службы.

Ряд пунктов статьи 15 «Основные обязанности гражданского служащего» и статьи 18 «Требования к служебному поведению гражданского служащего» позволяют определить «точки отсчета» в формировании представления о желаемом образце ценностного ядра системы государственной и муниципальной службы. В перечне обязанностей государственного служащего четыре из одиннадцати пунктов начинаются словом «соблюдать», два пункта – словом «исполнять», таким образом, эти положения выдвигают на передний план корпоративные цен-

ности *исполнительности* и *бюрократизма* (без отрицательной коннотации, бюрократизм в веберовской традиции – как следование правилам). Особый интерес представляет пункт 2 статьи 15: «Гражданский служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение». Социальную ценность, транслируемую данным пунктом, можно обозначить как *автономия*, что с логической точки зрения противоречит первым двум названным ценностям, но на практике, по-видимому, должны умело сочетаться. В пункте 1 статьи 18 прописаны требования *добросовестности* и *профессионализма*.

Статья 18 определяет, главным образом, морально-нравственный облик государственного служащего. Требование соблюдения и защиты прав и свобод человека можно условно концептуализировать в понятии *равноправия*. Запрет оказывать предпочтения каким-либо общественным, религиозным, профессиональным и иным группам отражает *беспристрастие* государственного служащего, а запрет действий под влиянием имущественных интересов – его *бескорыстие*. С указанными ценностями связано и требование *политической нейтральности* государственного служащего. Запрет на поступки, порочащие честь и достоинство, можно условно обозначить как *порядочность*. Призыв проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации и учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий отражает суть *толерантности*, а требование способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию и не допускать конфликтных ситуаций есть проявление *солидарности*.

Таким образом, сформированная модель должного состояния ценностной системы государственной и муниципальной службы представляет собой следующие позиции: корпоративными ценностями служащих должны быть добросовестность, исполнительность, бюрократизм, автономия и профессионализм; социальными ценностями – равноправие, беспристрастие, бескорыстие, политическая нейтральность, порядочность, толерантность, солидарность.

В рамках блока описания *реального состояния объекта* проведена серия глубинных диагностических интервью. Группу экспертов составили государственные и муниципальные служащие, замещающие должности руководителей, помощников (советников) и специалистов, а также внешние эксперты – кандидаты наук, в сферу научных и практических интересов которых входят политические и управленческие процессы. Было опрошено семь экспертов. Все эксперты принадлежат к наиболее профессионально активной возрастной группе 30–45 лет.

Глубинное интервью является наиболее адекватным приемом выявления ценностных установок респондента. Наиболее приемлемым в рамках исследовательской задачи является фокусированное интервью как разновидность полуструктурированного интервью. Указанный тип предполагает целенаправленное углубление диалога в сторону возможно большей детализации информации по интересующей проблеме, а именно выявлению системы ценностей. Фокусированное интервью позволяет в некоторой степени избежать искажения данных, вызванного сиюминутными настроениями эксперта.

Наряду с выбором типа интервью серьезной исследовательской задачей является определение техники ведения интервью и тактики задавания вопросов. Проблема заключается в том, что, когда интервьюер задает вопрос «Что для Вас является главным в жизни?», он априорно предполагает, что респондент знает ответ на этот вопрос. Однако любой онтологический вопрос (а вопрос о ценностях как об основании человеческого бытия следует отнести к онтологическим) требует серьезных интеллектуальных усилий для его разрешения, а часто так и остается без ответа. В этой связи задачей интервьюера становится выявление тех социальных установок эксперта, о которых он, возможно, специально не задумывался, но которые на бытовом, волевом, поведенческом уровне определяют специфику принимаемых им решений. Очевидно, используя в интервью прямые вопросы, решить поставленную задачу весьма проблематично. Но трудности могут возникать и с

применением косвенных вопросов и вопросов-ловушек, так как интервью должно быть направлено не на манипуляцию респондентом, не на разоблачение возможной лжи при ответе на вопросы, а на стимулирование мыслительного процесса респондента, направленного на формулировку и концептуализацию его позиции. Решение этой исследовательской задачи может быть получено путем применения техники «сократического диалога» при проведении глубинного интервью. Сократический диалог ориентирован не на выявление того, что респондент «хотел сказать», а на максимально аутентичную интерпретацию того, что он сказал [1, с. 255]. Дело в том, что для социолога проблема правдивости или неправдивости опрашиваемого имеет несколько иной смысл, чем, например, для историка, которому необходима четкость передачи фактов. «Социологу важнее разобраться, какие культурологические особенности стоят за тем или иным “социальным мифом” или искажением факта. Тут прежде всего надо задаться вопросом: какие поколенческие, национальные, региональные или другие особенности жизни человека ведут к искажениям в изложении одного и того же факта» [6, с. 425]. Задача интервьюера: подобрать адекватный способ декодирования информации, полученной от эксперта.

Техника сократического диалога представляет собой задавание особым образом сформулированных вопросов и, в основном, базируется на идеях Платона. Специфичность вопросов, которые задает интервьюер, состоит в том, что они ориентированы на углубление в идею, что подразумевает анализ, синтез, поиск допущений и предположений, переформулирования, аргументации, проблематизации, выявление противоречий.

Апробация методики сократического диалога была произведена в рамках комплексного исследования системы ценностей государственных и муниципальных служащих Волгоградской области, проведенного в сентябре – октябре 2010 года. Для иллюстрации своеобразия метода можно привести пример диагностического интервью с использованием сократических вопросов (см. табл. 1).

Таблица 1

Диагностическое интервью с использованием сократических вопросов

Вопрос	Ответ
Какой вопрос в Вашей повседневной жизни волнует Вас чаще всего?	Когда перестанут болеть мои дети?
Почему этот вопрос важен для Вас?	Для любой матери этот вопрос важнее всего. Когда дети болеют, это не позволяет думать ни о чем другом. А почему? Не могу ответить почему, просто моя система координат имеет точку отсчета – детей, потом моя семья
Когда дети здоровы, о чем Вы думаете еще?	О моей работе
В чем значимость работы?	Работа нужна для самореализации, не люблю заниматься домашними делами
В чем для Вас состоит самореализация?	Самореализация осуществляется через общение с людьми, также это социальный статус, плюс работа дает уверенность жизненной позиции, независимость, мне нравится быть работающей женщиной со своим доходом
Из перечисленных Вами позиций самореализации какая самая важная?	Главное в работе – общение
Что Вам дает общение?	Интерес
Интерес к чему?	Учусь у этих людей: книги, фильмы, «тряпки», косметика. Они многогранные, расширяют мой кругозор
В чем ценность учения?	Не знаю, я всю жизнь учусь. Наверно, это черта моей личности
А в чем цель учения?	Ну, на данный момент, например, написать докторскую
И что Вам это даст?	Определенный статус, реализацию способностей
А что для Вас статус?	Набор социальных ролей, написала бы докторскую и начала бы заниматься преподавательской деятельностью
А сейчас Вам что мешает?	Ну, кандидатам недостаточно много платят
То есть материальный фактор здесь основной?	Это основная помеха сменить вид деятельности
А зачем его менять?	Человек должен развиваться. Не можешь идти вверх – иди вбок: учись, достигай чего-то в другой сфере
А зачем чего-то достигать?	Ну, в этом и есть суть самореализации

Приведенный пример позволяет выявить ряд инструментальных и две базовые ценности респондента. Для нас представляет интерес иерархия ценностей в профессиональной сфере. Набор ценностей, выявленный в процессе диалога, выглядит следующим образом: самореализация – общение – интерес – научение – статус – деньги – целедостижение – самореализация. Если респондент дает ответ на вопрос, зачем ему необходимо то или иное благо, то это благо относится к инструментальным ценностям, то есть ценностям, которые служат для достижения блага более высокого порядка в его субъективной ценностной иерархии. Если же респондент испытывает затруднения при ответе на этот вопрос или отвечает нечто вроде: «Для любой матери этот вопрос важнее всего. Когда дети болеют, это не позволяет думать ни о чем другом. – А почему? – Не могу ответить почему, просто моя система координат имеет точку отсчета – детей», или дает необоснованные, но

очевидные и не подлежащие сомнению, с его точки зрения, ответы типа: «Ну, в этом и есть суть самореализации» и т. п., это означает, что интервью вышло в сферу базовых ценностей, то есть благ, не предназначенных для достижения каких-то целей, а обладающих самоценностью для респондента. Таким благом в приведенном примере выступила «самореализация» [1, с. 256].

Результаты глубинного интервью позволяют условно сконструировать несколько типов служащих, доминирующие социальные ориентации которых достаточно явно коррелируют со способом прихода на государственную или муниципальную службу. На данном этапе исследования удалось выявить только два варианта поступления на государственную службу: по рекомендации авторитетного лица и самостоятельное прокладывание своего карьерного пути (так называемые селфмейкеры). Данные интервью с применением сократического диалога позволяют сделать вывод

о том, что служащие первого типа практически не отличаются от «среднего» россиянина. Базовыми ценностями для них являются чаще всего дети в частной жизни и творческая самореализация в профессиональной сфере. С инструментальными ценностями дело обстоит несколько сложнее, в частности, семья и здоровье для них значимы как средства достижения блага высшего порядка, то есть детей, а стремление к общению и обучению – как инструмент самореализации. То есть ценности, которые в распространенных перечнях занимали позицию базовых, здесь проявляются как инструментальные. В этой связи стоит отметить особую роль техники сократического диалога в создании более строгой иерархии ценностей. Также для служащих первого типа характерна зависимость от покровительственного лица и высокая степень лояльности к руководству, поэтому автономия, индивидуализм, политическая нейтральность не фиксируются в их индивидуальном ценностном наборе [1, с. 257].

Государственные служащие, поступившие на службу без «блата» (их доля очень невелика), несколько отличаются от остальных представителей социальной группы своими жизненными стратегиями. С одной стороны, у них присутствует явная мотивация помощи другим людям, но, с другой стороны, эти «другие» – как правило, какая-то абстрактная (в смысле, неконкретная) общность в виде инвалидов, детей-сирот и т. д. Для сел-

фмейкеров очень низка значимость сферы частной жизни. То есть помощь кому-либо в рамках социальных программ для таких служащих приоритетнее, чем, например, конкретная помощь своим родителям пенсионного возраста. Еще одним показательным моментом является значимость такой инструментальной ценности, как профессионализм и ориентация на карьерный рост. Значительное отличие от первого типа служащих проявляется еще и в том, что они стремятся к постоянному движению, развитию, совершенствованию, тогда как служащие, имеющие покровительство, ориентированы на стабильность, сохранение статус кво, и в этом отношении их социальные ценности в большей степени соответствуют желаемому состоянию системы. Интересна, в сравнении с первым типом, конфигурация базовых ценностей служащих, достигших высоких карьерных позиций самостоятельно. Для них ценности, которые принято считать инструментальными, определяются как базовые, например служение, стремление оставить след в истории. Таким образом, сократический диалог позволяет выявить как предсказуемые, так и довольно неожиданные моменты в исследовании социальных ценностей [1, с. 257].

Результаты процедуры *соотнесения блоков реального и должного состояний объекта* целесообразно представить в табличной форме (см. табл. 2).

Таблица 2

Соотнесение реального и должного состояний объекта

Должное состояние	Реальное состояние	Совпадение (+) / несовпадение (-) позиций
Добросовестность	Добросовестность	+
Исполнительность	Исполнительность	+
Бюрократизм	Бюрократизм	+
Автономия		-
Профессионализм	Профессионализм	+
Равноправие	Равноправие	+
Беспристрастие	Беспристрастие	+
Бескорыстие		-
Политическая нейтральность		-
Порядочность		Нет данных
Толерантность	Толерантность	+
Солидарность	Солидарность	+
	Самореализация	-
	Общение	-
	Стремление к обучению	-
	Статус	-
	Деньги	-
	Достиженчество	-

Результаты диагностики позволяют выявить две основные проблемы формирования ценностного ядра культуры управления государственной и муниципальной службы. Во-первых, на основании действующего законодательства можно составить лишь рамочную модель должного состояния ценностной системы государственной и муниципальной службы, что свидетельствует о недостаточном внимании представительной власти к этому вопросу. Существенным шагом на пути решения этой проблемы могло бы стать внедрение этических кодексов государственных и муниципальных служащих, которые на сегодняшний день не получили повсеместного распространения. Во-вторых, значительные отклонения реального состояния системы от должного свидетельствуют о существовании ряда проблемных областей в кадровой политике. В частности, протекционизм на государственной и муниципальной службе блокирует возможности создания условий для автономии, политической нейтральности и самостоятельности служебной деятельности, а отсутствие детально проработанных санкций и ответственности служащих за нарушение этических и ценностных норм не создает стимула для их усвоения и интериоризации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Корнеева, М. Ю. Возможности и границы применения количественных и качественных методов

в исследовании социальных ценностей / М. Ю. Корнеева // Современные исследования социальных проблем. – 2010. – № 4. – С. 252–258.

2. Корнеева, М. Ю. Эмпирические исследования в аксиологии: проблема формирования ценностного ядра культуры управления в сфере государственной службы (региональный аспект) / М. Ю. Корнеева // Диалог культур – 2010: наука в обществе знания : сб. науч. тр. междунар. науч.-практ. конф. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. акад. управления и экономики, 2010. – С. 80–85.

3. Микешина, Л. А. Современное развитие понятия «ценность» / Л. А. Микешина // Ценности и смысл. – 2009. – № 1. – С. 6–17.

4. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (по состоянию на февраль 2010 г. в ред. ФЗ № 19-ФЗ от 02.02.2006 ; № 24-ФЗ от 02.03.2007 ; № 48-ФЗ от 12.04.2007 ; № 309-ФЗ от 01.12.2007 ; № 30-ФЗ от 29.03.2008 ; № 280-ФЗ от 25.12.2008 ; № 160-ФЗ от 17.07.2009 ; № 187-ФЗ от 18.07.2009 ; № 269-ФЗ от 25.11.2009 ; № 322-ФЗ от 17.12.2009 ; № 1-ФЗ от 29.01.2010 ; № 9-ФЗ от 14.02.2010). – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://www.legis.ru/misc/doc.php?id=3655> (дата обращения: 27.12.2010). – Загл. с экрана.

5. Щербина, В. В. Социолого-диагностические технологии в управлении: теоретико-методологические аспекты развития и применения / В. В. Щербина // Социологические исследования. – 2007. – № 3. – С. 30–42.

6. Ядов, В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В. А. Ядов, В. В. Семенова. – М. : Добросвет : Кн. дом «Университет», 1998. – 596 с.

FEDERAL AND MUNICIPAL EMPLOYEES SOCIOLOGIC DIAGNOSTICS BY MEANS OF SOCRATIC DIALOGUE

M. Yu. Korneyeva

Specifics of qualitative sociological methods in social values research are defined in the thesis. The author justifies expedience of the Socratic dialogue elements used in social values research, based upon the empirical analysis results.

Key words: *social values; sociological diagnosis; due state of object; real state of object; qualitative methods of sociological research; depth interviewing; Socratic dialogue technique*