Л. А. Степнова, А. П. Степнов

Ценностно-смысловые конфликты и их преодоление в деятельности государственных служащих

Степнова Людмила Анатольевна — доктор психологических наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности МИГСУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (e-mail: la.stepnova@migsu.ru); *Степнов Андрей Павлович* — аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности МИГСУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (e-mail: stepnoi@gmail.com).

Аннотация. Статья посвящена проблеме конструктивного преодоления ценностно-смыслового конфликта государственных служащих за счет актуализации его развивающей функции. Использован акмеологический подход, позволяющий определить акмеологический критерии и показатели, а также модель, алгоритм, условия и факторы развивающей функции ценностно-смыслового конфликта государственных служащих.

Ключевые слова: ценностно-смысловой конфликт, аутоконфликтологическая компетентность, интеллектуальная инициативность, креативность, рациональные прогностические стратегии, мотивационно-смысловая, аутокогнитивная, саморегуляционная компетенции.

Динамичные преобразования российского общества нередко приводят к смене жизненных планов, установок, формированию новых ценностей и смыслов, что требует высокой личностной гибкости и одновременно способности сохранять целостность на всех этапах индивидуального развития. При этом непредсказуемость, нестабильность и изменчивость социально-экономической ситуации приводит к противоречивости, конфликтности ценностно-смысловых позиций во внутреннем пространстве человека.

Преодоление негативных последствий внутренней конфликтности связано с умением принимать кардинально новые нестандартные личностные решения, пересматривать и развивать самость как интегратор личностной целостности. Внутриличностные ценностно-смысловые противоречия являются стимулирующим фактором развития человека, выводя его за рамки привычной активности и побуждая к новым видам деятельности. Это акмеологиче-

ская предпосылка развития дает основание предполагать наличие развивающей функции в ценностно-смысловом конфликте государственных служащих и использовать этот потенциал в системе их личностно-профессионального развития. Речь может идти о формировании у них особого рода акмеологической аутоконфликтологической развивающей компетентности, предусматривающей специальную подготовку в рамках заданных алгоритмов ее развития и позволяющей профессионалу самостоятельно и компетентно преодолевать возникающие ценностно-смысловые противоречия.

Несмотря на многочисленные исследования условий и факторов преодоления ценностно-смыслового конфликта, до сих пор неразрешенными остаются противоречия между:

— заявляемой необходимостью исследовать проблему ценностно-смыслового конфликта государственных служащих и недостаточным вниманием к изучению продуктивных, развивающих функций ценностно-смыслового конфликта;

— имеющимися разработками психологических технологий по преодолению ценностно-смыслового конфликта личности и отсутствием целенаправленной организации акмеологического воздействия в этом направлении с учетом психолого-амеологических условий и факторов его эффективности применительно к профессиональной деятельности государственных служащих;

— имеющимися методическими рекомендациями по преодолению ценностно-смыслового конфликта государственных служащих и отсутствием акмеологических технологий реализации развивающей функции ценностно-смыслового конфликта государственного служащего.

Источником ценностно-смыслового конфликта является противоречивое взаимодействие различных ценностей и мотивов личности, которые приводят к негативным проявлениям на различных уровнях: поведенческом (снижение приспособительной деятельности, невротические и фрустрационные реакции, регрессия, поспешность и разрушительность действий); эмоциональном (психологический дискомфорт, неуверенность и беспомощность, тревога и вина, досада и озлобленность, агрессивность); когнитивном (нарушение целостности «Я», блокировка доступа к личному и социальному опыту, вытеснение обобщенных нравственных отношений частными мотивами и преходящими ориентирами). Позитивные функции ценностно-смыслового конфликта фактически на изучены и косвенно рассматриваются через способность личности конструктивно разрешать внутриличностные конфликты, в связи с чем выделены два противоположных типа личности: «активный» — конструктивно разрешающий ценностно-смысловой конфликт; «пассивный» — деструктивно разрешающий конфликт за счет использования защитных механизмов.

Сущностно-содержательными особенностями ценностно-смысловых конфликтов государственных служащих являются: несоответствие между взаимными требованиями личности госслужащего и профессии; специфика

профессиональной среды с высоким уровнем латентной и открытой конфликтогенности (особенно для контролирующих органов); психологическая профессиональная деформация, проявляющаяся в развитии некоторых акцентуаций, препятствующих продуктивному разрешению ценностно-смыслового конфликта; неразвитая психологическая и рефлексивная культура и акмеологическая некомпетентность, что показывает неготовность госслужащего к конструктивному взаимодействию с ценностно-смысловым конфликтом; неосведомленность о разрушительных для личности последствиях внутриличностного конфликта и отсутствии необходимых компетенций для реализации развивающей функции ценностно-смыслового конфликта.

Акмеологические критерии и показатели продуктивного разрешения ценностно-смыслового конфликта государственных служащих позволяют оценить внутренние акмеологические возможности личности профессионала в разрешении ценностно-смыслового конфликта. По критерию «акмеологическая способность к целеполаганию» — чем выше уровень развития этой способности, тем меньше уровень ценностно-смыслового конфликта. Интеллектуальная инициативность, креативность, рациональные прогностические стратегии выступают внешними показателями по данному критерию. Экзистенциальный (осмысленность существования и ответственность за жизненный выбор); когнитивный (стратегичность мышления); аффективный (использование эмоций как инструмента оценки продуктивности процесса постановки и достижения целей); субъектный (позиция субъекта целеполагания) — являются внутренними показателями по данному критерию. По критерию «эффективность самореализации» — чем выше самореализация, тем ниже уровень ценностно-смысловых конфликтов. Показателями эффективной самореализации выступают: осознанность направленности и результативность собственной жизни, высокая степень целеустремленности, наличие четких жизненных целей, позитивное восприятие процесса своей жизни как интересной, эмоционально насыщенной и наполненной смыслом, убежденность в возможности самостоятельно контролировать свою жизнь, свободно принимать и исполнять решения. По критерию «тип самопознания» (ретроспективный, ситуативный, перспективный) — уровень внутренней конфликтности ниже при наличии перспективного типа самосознания. Глубина познания своей внутренней сущности, собственной рациональности, скрытой иррациональности и личностного потенциала выступают показателями по данному критерию: чем ниже уровень познания данных характеристик, тем примитивней тип самосознания (ретроспективный, ситуативный). Критерий «отсутствие разрыва между потребностью в достижении внутренне значимых ценностных объектов и возможностью такого достижения в реальности» показывает, что чем меньше данный разрыв, тем выше внутренняя интеграция и ниже уровень ценностно-смыслового конфликта. Показателями являются: адекватная самооценка, вариативность ценностно-смысловой сферы, внутренний локус контроля.

Психолого-акмеологическая модель реализации развивающей функции ценностно-смыслового конфликта государственных служащих отражает их развитие за счет внутренних ресурсов ценностно-смыслового конфликта и с применением следующих акмеологических средств: *внутренних акмеологических систем оптимизации* ценностно-смыслового конфликта: аутоконфликтологической компетентности, включающей мотивационно-смысловую, аутокогнитивную, саморегуляционную компетенции; *акмеологических механизмов:* социально-психологических, коммуникативных, психологических, аутокоммуникативных, рефлексивных, когнитивных, педагогических, дидактических, креативных, аутопсихологических, организационных; *акмеологических условий и факторов реализации развивающей функции* ценностно-смыслового конфликта: объективных, субъективных, психологических, личностных, социально-психологических, аутопсихологических, педагогических.

Акмеологический алгоритм реализации развивающей функции ценностно-смыслового конфликта, включает следующие этапы: 1) идентификация внутриличностного конфликта; 2) определение соотношения мотивационных, аутокогнитивных и эмоциональных составляющих в общей структуре конфликта (аутокогнитивная компетентность); 3) выбор стратегии разрешения конфликта (саморегуляционная компетентность); 4) видоизменение старых и выработка новых индивидуальных способов разрешения конфликта (саморегуляционная компетентность); 5) ценностно-смысловая гармонизация сознания за счет смыслового переструктурирования-рефрейминга (мотивационно-смысловая компетентность).

Акмеологические механизмы реализации развивающей функции ценностно-смыслового конфликта государственных служащих рассматриваются с точки зрения возможности их использования для собственного развития, когда человек самостоятельно и компетентно занимает акмеологическую позицию субъекта самоуправления и саморазвития и продуктивно преобразует негативные последствия конфликта в позитивные. Эффективность действия социально-психологических механизмов в ситуациях групповой работы основана на принципах интерсубъективности, экстериоризации и интериоризация, межличностного научения. Коммуникативные механизмы обеспечивают преодоление ценностно-смыслового конфликта за счет процесса передачи значимой информации в процессе коммуникации с использованием вербальных и невербальных коммуникационных средств. Аутокоммуникация, объективация субъективного опыта, самодиагностика, самокоррекция и саморазвитие являются психологическими механизмами. Внутренний диалог как реализация диалогической внутренней позиции и преобразующие копинг-стратегии относятся к механизмам аутокоммуникации. Рефлексивный механизм реализуется в обращении активности человека на переоформление, рефрейминг значимых ценностно-смысловых образований с целью оптимизации своей ценностно-смысловой сферы. Способы самонаблюдения,

самоконтроля, самореализации, направленные на понимание и оптимизацию собственного психологического состояния, расширение границ осознавания и их использование как инструментов для решения ценностно-смыслового конфликта представляют собой аутопсихологические механизмы. Педагогические механизмы реализуют личностную включенность в процесс обучения, поддержание интереса к изучаемой проблеме, позитивное поощрение в ходе обучения со стороны педагога, индивидуальный подход к обучению. Дидактическими механизмами являются: последовательная подача учебного материала соответственно логике преодоления ценностно-смыслового конфликта. Креативные механизмы преодоления ценностно-смыслового конфликта обусловливают его преодоление за счет работы сверхсознания, интуиции. Организационные механизмы преодоления ценностно-смыслового конфликта имеют характер внешних и внутренних и включают организационные основы профессиональной переподготовки госслужащих, средства самоорганизации.

Акмеологические условия реализации развивающей функции ценностно-смыслового конфликта – это значимые обстоятельства, от которых зависит продуктивное разрешение ценностно-смыслового конфликта на основе приобретенной в ходе обучения аутоконфликтологической компетентности. Развитие субъектности, целеполагания и аутоконфликтологической компетентности являются необходимыми субъективными акмеологическими условиями реализации развивающей функции ценностно-смыслового конфликта государственных служащих. Объективными акмеологическими условиями реализации развивающей функции ценностно-смыслового конфликта государственного служащего являются: востребованность со стороны организаций продуктивно работающих специалистов и руководителей, обладающих высоким уровнем профессиональной идентичности, ценностно-смысловой интегрированности, личностной зрелости. Педагогическими условиями реализации развивающей функции ценностно-смыслового конфликта государственного служащего средствами тренинга программно-целевой направленности являются: использование в образовательном процессе индивидуальных средств преодоления ценностно-смыслового конфликта; организация самостоятельной работы; обеспечение высокого качества тренингового процесса; результативности обучения, его оптимальности, интенсивности, максимального использования резервов личности обучаемого.

Проведенное соискателем эмпирическое исследование содержательных особенностей ценностно-смысловых конфликтов государственных служащих выявило, что наиболее значимыми для госслужащих являются ценности «мастерство», «верность долгу», «личностное совершенствование». Наименее значимыми – «власть», «творчество», «престиж».

Наиболее доступными для госслужащих являются ценности: «личностное совершенствование», «служение Отечеству», «верность долгу». В сред-

нем по всем исследованным ценностям степень привлекательности ценностей немного выше (на 0.5 — у руководителей и на 1.0 — у специалистов), чем степень их доступности и у руководителей, и у специалистов. Это можно интерпретировать как небольшую степень идеализированности сознания, что является нормальным.

При этом у специалистов государственной службы степень реализуемости ценностей ниже чем, у руководителей (на 0.5). По ряду ценностей уровень доступности ценностей выше, чем степень их привлекательности. Для руководителей это ценности: «верность долгу» (0.3), «работа» (0.3), «власть» (0.2), «служение Отечеству» (0.1). Для специалистов это ценности: «работа» (0.4), «служение Отечеству» (0.1). Другими словами, у руководителей и специалистов госслужбы реализованы ценности «работы» и «служению Отечеству», у руководителей при этом также реализованы ценности «власти» и «верности долгу».

Наименее доступными для руководителей являются ценности: «власть» (6.4), «творчество» (6.4), «уверенность в завтрашнем дне» (6.7), «престиж» (6.9). Для специалистов наименее доступны ценности: «уверенность в завтрашнем дне» (5.3), «власть» (5.3), «престиж» (5.7), «материальное благополучие» (5.9), «творчество» (6.1), «карьера» (6.4). Другими словами, в целом государственные служащие считают, что для них не вполне доступна реализация ценностей «власти», «творчества», «уверенности в завтрашнем дне», «престижа». При этом для специалистов также недоступны ценности «материальное благополучие», «карьера».

В среднем степень значимости ценностей у руководителей выше, чем у специалистов, что говорит о большей выраженности ценностно-смысловой сферы у руководителей.

Наиболее значимыми для руководителей являются ценности: «мастерство» (9,2), «верность долгу» (8.9), «уверенность в завтрашнем дне» (8.8). Для специалистов наиболее значимы ценности «личностное совершенствование» (8.7), «материальное благополучие» (8.3), «мастерство» (8.3). То есть в сознании руководителей более выражена ценность «верность долгу», а у специалистов — «личностное совершенствование».

Степень реализуемости ценностей в целом по всей группе обследованных госслужащих очень низкая (-0.7), что говорит о наличии в их сознании ценностно-смыслового конфликта. При этом в подгруппе специалистов она более высокая (-1.0), чем в подгруппе руководителей (-0.5). Так специалисты считают, что из 12 предложенных ценностей у них реализуются только две — «работа» и «служение Отечеству». Руководители могут реализовать 4 ценности из предложенных 12 — «работа» и «служение Отечеству», «власть», «верность долгу».

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о возможностях продуктивного разрешения ценностно-смыслового конфликта госслу-

жащих: первая группа базовых (материальных ценностей) может быть решена не только за счет повышения зарплаты, но и путем предоставления гарантий трудоустройства как устранения опасности сокращения в результате постоянных реорганизаций органов власти. Вторая группа фрустрированных акмеологических ценностей саморазвития и самореализации может быть реализована за счет расширения возможностей индивидуального развития государственных служащих и овладения ими акмеологической компетентностью.

Список литературы

1. *Деркач А. А.* Развитие ценностной сферы профессионала. М. : Изд-во РАГС, 2001.

2. *Фонарев А. Р.* Психология личностного становления профессионала. М. : Флинта, 1998.

© Степнова Л. А. , Степнов А. П., 2012