

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ НАЛОГОВЫХ ОРГАНОВО НОРМАТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ¹

© 2017 г. Д. Л. Петрович*, А. А. Обознов**, И. В. Кожанова***

* *Кандидат психологических наук, ассоциированный научный сотрудник;
Институт психологии РАН, г. Москва
E-mail: dlpe@mail.ru*

** *Доктор психологических наук, главный научный сотрудник;
Институт психологии РАН, г. Москва
E-mail: aao46@mail.ru*

*** *Кандидат психологических наук, проректор по учебной и научной
работе; Приволжский институт повышения квалификации ФНС России,
г. Нижний Новгород,
E-mail: mn-bo3@mail.ru*

Исходя из приоритета общественного предназначения государственной службы, обоснована иерархическая структура нормативной направленности личности госслужащих. Ведущими в ней являются социальные мотивы, связанные с осознанием предназначения служить на благо Отечества, подчиненными — мотивы материального обеспечения и саморазвития. Рассмотрены результаты эмпирического исследования представлений сотрудников налоговых органов о нормативной направленности личности госслужащих и взаимосвязи этих представлений с мотивами профессиональной деятельности сотрудников.

Ключевые слова: нормативная направленность личности, госслужащие, сотрудники налоговых органов, смыслообразующие мотивы, личные цели, профессиональная деятельность.

Основная линия исследований профессиональной мотивации идет от рассмотрения индивидуальных мотивов – целей, устремлений и

¹Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 16-26-20007а(м).

потребностей человека – в качестве первичных. Это мотивы обеспечения материального и социального благополучия, удовлетворённости профессией и положительных переживаний от процесса и результатов деятельности, личностного саморазвития, самосовершенствования, самореализации и самоутверждения. Однако, как подчеркивал А.Н. Леонтьев, мотивацию человека нельзя понять, рассматривая его индивидуальные потребности как первичные и основные, упуская из виду, что «...в обществе человек находит не просто внешние условия, к которым он должен принаравливать свою деятельность, ...что сами эти общественные условия несут в себе мотивы и цели его деятельности, её средства и способы; словом, что общество производит деятельность образующих его индивидов» [3, с. 83]. Данное положение относится, прежде всего, к профессиональным видам деятельности, которые содержат указания на мотивы, выражающие общественное предназначение её результатов. За достижение этих результатов человек получает вознаграждение, которое даёт ему возможность реализовать мотивы материального и социального благополучия. Кроме того, профессиональная деятельность предоставляет возможность для реализации человеком мотивов личностного саморазвития, самосовершенствования, самореализации и самоутверждения.

Приоритет мотивов общественного предназначения профессиональной деятельности следует из самой её сути как порожденной обществом совместной целенаправленной активности по производству материальных и иных ценностей, товаров, услуг и т.п., необходимых другим людям и обществу в целом. Однако в повседневном сознании профессия, как правило, выступает для входящего в неё человека, прежде всего, как деятельность по обеспечению собственного материального и социального благополучия, возможная сфера саморазвития и самореализации. Аналогичным образом, один из наиболее живучих стереотипов обыденного

сознания заключается в представлении о социальных организациях (включая организации, в которых осуществляется профессиональная деятельность) как объединениях людей для удовлетворения их личных интересов, повышения личного благосостояния, разрешения собственных проблем и т.п. [1]. При этом, мотивы, исходящие от общественного предназначения профессиональных видов деятельности и социальных организаций, становятся подчиненными.

Признание приоритета общественного предназначения профессиональной деятельности наиболее очевидно применительно к представителям государственной службы. В итоге проведенных в Российской академии государственной службы исследований были выявлены следующие группы смыслообразующих мотивов госслужащих: социальные, собственно профессиональные, материальные, самосозидание и саморазвитие, самозащита и самосохранение. Доминирующими являются социальные мотивы, исходящие от общественного предназначения государственной службы и связанные с осознанием служить и трудиться на благо Отечества, способствовать социальному благополучию, стремлением внести свой вклад в развитие общества, государства, а также собственно профессиональные мотивы, связанные с достижением определённых ролевых позиций в деятельности (лидер, организатор, исполнитель). Помимо материальных мотивов, подчиненными являются мотивы самосовершенствования, самосозидания, самозащиты и самосохранения [2; 9].

В этой связи, было предложено понятие нормативной² направленности личности профессионала, раскрывающее общий принцип «должного» соподчинения в его сознании смыслообразующих мотивов государственной службы, а именно приоритет её социальных мотивов. Подчеркнём, что «должное» соподчинение означает не подавление одной группы мотивов

²от лат. *norma* – руководящее начало, правило, образец

других, а их гармонизацию – доминирующие смыслообразующие мотивы задают границы (включая нравственно-этические), в рамках которых могут быть реализованы подчиненные мотивы. Например, устремления, порождаемые мотивами саморазвития, реализуются в границах, задаваемых социальными мотивами профессиональной деятельности, исходящими от её общественного предназначения [6; 7] Обретение нормативной направленности следует считать одним из необходимых этапов профессионального становления госслужащих. Такое обретение носит субъектный характер, т.е. является идущим от госслужащего осознаваемым процессом, направленным на достижение «должного» соподчинения смыслообразующих мотивов государственной службы.

Результаты исследования представлений о «должном» соподчинении мотивов у студентов, обучающихся по профилю государственной службы, показали, что в большинстве случаев эти представления не соответствуют понятию нормативной направленности личности госслужащих [8]. В этой связи, актуальным становится изучение представлений о нормативной направленности личности госслужащих у самих представителей государственной службы. Несмотря на обширное количество публикаций по проблеме мотивации госслужащих, проблема их представлений о нормативной направленности, т.е. о «должном» соподчинении мотивов государственной службы, остается практически неразработанной.

Цель исследования заключалась в выявлении представлений о нормативной направленности личности госслужащих у сотрудников налоговых органов в зависимости от мотивов их профессиональной деятельности.

МЕТОДИКА И ПРОЦЕДУРА ИССЛЕДОВАНИЯ

Методика. Для выявления представлений сотрудников налоговых органов (далее – сотрудников) о нормативной направленности личности

госслужащих использовалась авторская анкета [8]. Анкета содержала перечень 18-и личных целей, которыми сотрудники должны руководствоваться в своей профессиональной деятельности (см. таблицу). Личные цели выражали содержание трех групп смыслообразующих мотивов (по 6 личных целей для каждой группы):

- общественного предназначения государственной службы;
- обеспечения материального и социального благополучия;
- личностного и профессионального саморазвития.

Инструкция требовала выбрать из всего перечня пяти доминирующих личных целей, которыми, по мнению сотрудников, должны руководствоваться госслужащие в своей профессиональной деятельности.

Для диагностики мотивов профессиональной деятельности сотрудников использовался тест-опросник МОСТ (Мотивационная СТруктура), разработанный в лаборатории «Гуманитарные Технологии» под руководством А.Г. Шмелева в 2009 году. Тест-опросник состоит из двух блоков: «Условия работы» и «Мотивы работы». Блок «Условия работы» содержит 71 вопрос, построенных по принципу «турнира высказываний». Для каждого вопроса необходимо выбрать один из предложенных альтернативных ответов, отражающих эмоциональную оценку работы. Блок «Условия работы» содержит 7 биполярных шкал:

- спокойная (безопасная, тихая, статичная, размеренная) — активная (рискованная, подвижная, динамичная, спонтанная, наполненная событиями, впечатлениями);
- простая (без интеллектуальных нагрузок) — сложная (интеллектуальная, с большим количеством информации, без готовых вариантов решения, ответственность за принятые решения);
- минимум общения (уединенная, с малым количеством контактов) — максимум общения (большое количество общения, как внутри

организации, так и с внешними клиентами, основной объект работы — люди);

- одиночная (самостоятельная, персональная ответственность за полученный результат) — командная (сотрудничество, взаимопомощь, распределение задач);
- подчиненная (минимальная ответственность, задачи ставит другой) — доминантная (ответственность за себя и других людей, постановка задач перед другими людьми, принятие решений за других);
- регламентированная (работа по чётко определенным правилам, чётко определенными методами, связанная с чётким планированием) — свободная (с возможностью самостоятельного выбора методов, целей, сроков и т.д. работы);
- постоянная (стабильный график, предсказуемый, ровный режим труда) — проектная (нестабильный график, мобилизация в отдельные моменты, в другие — расслабление, свобода).

Блок «Мотивы работы» содержит 30 кейсов (рабочих ситуаций), в каждом из которых респондент должен выбрать наиболее соответствующий его взглядам вариант поведения. Ответы объединяются в девять шкал:

- «призвание» (работа ради того, чтобы реализовать свое предназначение, призвание, мечту);
- «развитие» (профессиональный, интеллектуальный, личностный рост; работа ради того, чтобы самому становиться сильнее, счастливее, здоровее и т.д.);
- «созидательность» (преобразования, достижения, работа ради того, чтобы что-то в этом мире после себя оставить, видеть реальный результат своего труда);
- «общественная польза» (помогать людям, которые в этом нуждаются, или обществу в целом, альтруистическая направленность);

- «уважение» (признание, статус, престиж);
- «человеческие отношения» (дружба, принятие группой, неформальные отношения);
- «стабильность» (предсказуемость, определённость жизни);
- «выгода» (личный прагматический интерес, работа ради материальной или иной выгоды);
- «удовольствие» (работа ради получения приятных впечатлений, гедонистическая направленность).

Для обработки и анализа полученных эмпирических данных использовались: частотный анализ, кластерный анализ (метод k-means), корреляционный анализ (критерий χ^2 Пирсона, U-критерий Манна-Уитни, коэффициент корреляции Спирмена (r), коэффициент сопряженности Пирсона, основанный на критерии χ^2).

Выборка. В исследовании приняли участие 88 сотрудников территориальных налоговых органов, проходивших обучение по программам повышения квалификации в Приволжском институте повышения квалификации ФНС России (г. Нижний Новгород). Возраст сотрудников составлял от 22 лет до 61 года; при этом сотрудники в возрасте менее 30 лет составили 25%, в возрасте 30 и более лет — 75% выборки. Стаж работы в налоговых органах составлял от 1 года до 27 лет; при этом сотрудники со стажем до 3-х лет составили 18%, со стажем 3 года и более лет – 82% выборки. Руководители подразделений (заместители руководителей Управлений, начальники инспекции, заместители начальников инспекции, начальники отделов, заместители начальников отделов) составили 36%, специалисты – 64% выборки. Женщины составили 80%, мужчины — 20% выборки.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Представления сотрудников о нормативной направленности личности госслужащих. Данные о частоте выбора доминирующих личных целей, которыми, по мнению сотрудников, должны руководствоваться госслужащие в своей профессиональной деятельности, представлены в таблице. Были выявлены следующие доминирующие среди сотрудников приоритетные личные цели:

1. Развитие личностных профессионально важных качеств (стрессоустойчивость, ответственность, гибкость, быстрота принятия решения и т.д.) – 57% сотрудников.
2. Уверенность в завтрашнем дне, социальная защищенность – 55% сотрудников.
3. Материальное вознаграждение, премия – 51% сотрудников.
4. Обеспечить материальное благополучие семьи (жильё, отпуск, учеба детей) – 44% сотрудников.
- 5-6. Овладение новыми способами, средствами решения служебных задач – 34% сотрудников.
- 5-6. Оказывать влияние на развитие и благополучие общества – 34% сотрудников.

Первые 4 позиции по частоте выбора заняли личные цели, выражавшие мотивы материального и социального благополучия госслужащих, их личностного и профессионального саморазвития, личностного и профессионального саморазвития.

Таблица. Доминирующие личные цели, которыми, по представлениям сотрудников налоговых органов, должны руководствоваться госслужащие

Личные цели	Абсолютное число выборов	Относительное число выборов от общего числа выборов (в %)	Ранг
<i>Личные цели, выражающие мотивы общественного предназначения профессии</i>			
Возможность изменить что-то к лучшему в работе государственной службы	22	25	9
Выполнять предназначение сотрудника государственной службы	18	20	11
Положительные отзывы людей о моей деятельности	29	33	7
Положительные отзывы о государственной службе в прессе, Интернете, на телевидении, других СМИ	14	16	12,5
<i>Оказывать влияние на развитие и благополучие общества</i>	30	34	5,5
Наладить деловые отношения с сослуживцами, непосредственным начальником	9	10	18
<i>Личные цели, выражающие мотивы личностного и профессионального саморазвития</i>			
<i>Развитие личностных профессионально важных качеств (стрессоустойчивость, ответственность, гибкость, быстрота принятия решения и т.д.)</i>	50	57	1
<i>Овладение новыми способами, средствами решения служебных задач</i>	30	34	5,5
Найти своё профессиональное призвание	26	30	8
Удовлетворять свой познавательный интерес по отношению к жизни, людям, службе	13	15	14
Переживание позитивных эмоций от службы и её результатов	14	16	12,5
Лучше узнать свои сильные и слабые стороны	10	11	17
<i>Личные цели, выражающие мотивы материального и социального благополучия</i>			
<i>Материальное вознаграждение, премия</i>	45	51	3
<i>Уверенность в завтрашнем дне, социальная защищенность</i>	48	55	2
<i>Обеспечить материальное благополучие семьи (жильё, отпуск, учеба детей)</i>	39	44	4
Повышение по службе	21	24	10
Заработать достойную пенсию	11	12	15,5
Получать похвалу непосредственного начальника, вышестоящего руководства	11	12	15,5

Примечание: курсивом выделены цели, наиболее часто входившие в число 5-и доминирующих личных целей

На одной из последних позиций в число доминирующих вошла личная цель «оказывать влияние на развитие и благополучие общества», выражавшая мотивы общественного предназначения государственной службы. Следует отметить, что только 20% сотрудников указали личную цель «выполнять предназначение сотрудника государственной службы» в качестве доминирующей для госслужащих.

Таким образом, по представлениям большинства обследованных сотрудников, госслужащие должны руководствоваться, прежде всего, личными целями, выражающими мотивы материального и социального благополучия, а также личностного и профессионального саморазвития. Личные цели, выражающие мотивы общественного предназначения государственной службы имели при этом подчиненный характер. То есть, представления большинства сотрудников о том, какой должна быть иерархия личных целей и выражаемых ими мотивов госслужащих, не соответствовали содержанию понятия нормативной направленности личности госслужащих.

Мотивы профессиональной деятельности сотрудников налоговых органов. Результаты, полученные с помощью тест-опросника «МОСТ» (см. рисунок 1) показали, что в обследованной выборке преобладают сотрудники с высоким уровнем мотива «стабильность», средним уровнем мотивов «созидательность», «общественная польза», «человеческие отношения», «выгода», «удовольствие» и низким уровнем мотивов «призвание», «развитие», «уважение». По данным тест-опросника, сотрудники предпочитали выполнять регламентированную, простую и постоянную работу со средним уровнем активности, общения и сбалансированным сочетанием индивидуального и командного труда.



Рис. 1. Количество работников с высокими, средними и низкими показателями мотивов и предпочтений условий работы (накопленные частоты).

Можно полагать, что преобладание сотрудников, предпочитающих предсказуемую, регламентированную и относительно простую работу по чётко определенным правилам, с готовыми вариантами решений и со стабильным рабочим графиком связано со спецификой деятельности сотрудников налоговых органов.

Особенности представлений о нормативной направленности у сотрудников с разными мотивами профессиональной деятельности. Для выявления связей между выбором доминирующих личных целей, которыми, по мнению сотрудников, должны руководствоваться госслужащие, и выраженностью мотивов профессиональной деятельности самих сотрудников применялся коэффициент сопряженности Пирсона, основанный на критерии χ^2 , с использованием таблиц сопряженности признаков. Выраженность у сотрудников мотивов профессиональной деятельности оценивалась с помощью метода контрастных групп, т.е. по

показателям выраженности ниже 30-го (низкая выраженность) и выше 70-го перцентиля (высокая выраженность) шкал тест-опросника МОСТ.

Сотрудники, выбиравшие для госслужащих доминирующую личную цель «материальное вознаграждение», сами имели высокую выраженность мотива «выгода» ($\chi^2 = 5,24$, $p < 0,05$; $C = 0,295$) и низкую выраженность мотивов «призвание» ($\chi^2 = 6,09$, $p < 0,05$; $C = 0,418$) и «общественная польза» ($\chi^2 = 7,38$, $p < 0,01$; $C = 0,379$). Противоположная картина наблюдалась у сотрудников, не выбиравших для госслужащих «материальное вознаграждение» в качестве приоритетной личной цели. Сотрудники, выбиравшие для госслужащих доминирующую личную цель «оказать влияние на общественное развитие и благополучие», сами имели высокую выраженность мотива «общественная польза» ($\chi^2 = 6,02$, $p < 0,05$; $C = 0,347$).

Таким образом, установлено прямое содержательное соответствие личных целей, которые, по мнению сотрудников, должны быть доминирующими для госслужащих, и выраженностью мотивов профессиональной деятельности самих сотрудников:

- сотрудники, которые считали, что личная цель «материальное вознаграждение» должна быть доминирующей для госслужащих, сами имели высокую выраженность мотива «выгода»;
- сотрудники, которые считали, что личная цель «получение положительных отзывов от людей» должна быть доминирующей для госслужащих, сами имели высокую выраженность мотива «общественная польза».

Для дополнительной проверки указанного содержательного соответствия был проведен кластерный анализ (метод k-means). По критерию выраженности мотивов работы (тест-опросник МОСТ) выделены два кластера: кластер 1 включал 49 сотрудников, кластер 2 – 39 сотрудников. Сотрудники, входившие в оба кластера, не различались по возрасту и стажу работы в налоговых органах.

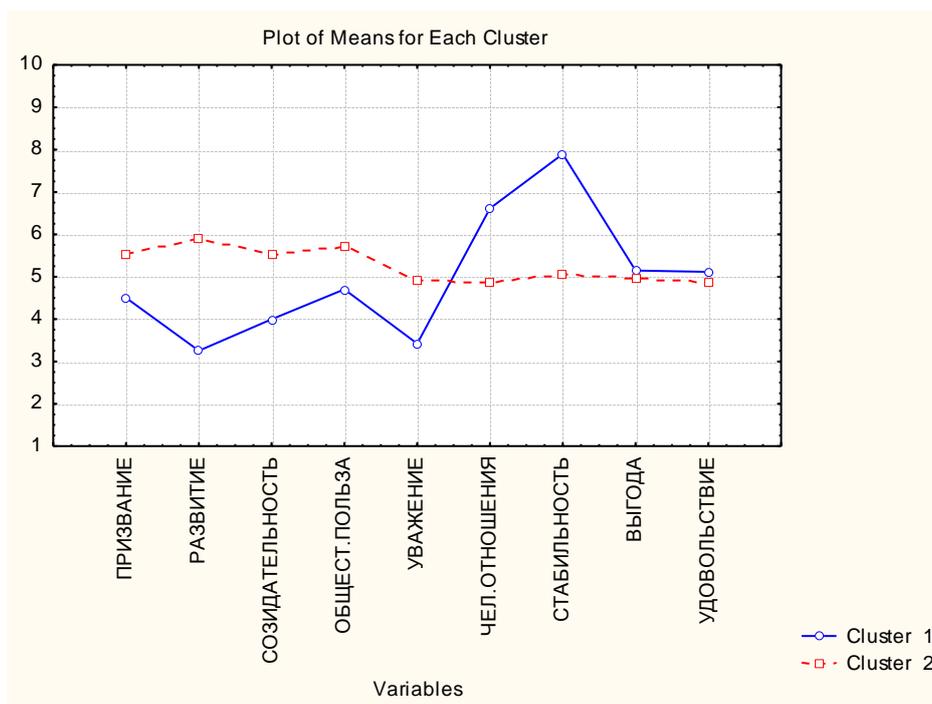


Рис. 2. Кластеры, выделенные по критерию выраженности мотивов профессиональной деятельности сотрудников налоговых органов.

Результаты, приведенные на рисунке 2, показывают, что сотрудники, вошедшие в разные кластеры, не различались по выраженности мотивов «выгода» и «удовольствие». То есть, мотивы материального благополучия и получения положительных переживаний от работы в равной степени присущи сотрудникам, вошедшим в оба кластера. Однако, имеются статистические достоверные различия в выраженности у сотрудников, вошедших в разные кластеры, всех остальных мотивов профессиональной деятельности. Особо отметим, что при равной выраженности мотивов материального благополучия (мотив «выгода»), сотрудники, принадлежащие кластеру 1, по сравнению с кластером 2, чаще считали, что личная цель «материальное вознаграждение, премия» должна быть доминирующей для госслужащих ($pr1 = 0,63$; $pr2 = 0,36$; $p < 0,01$). Напротив, сотрудники, принадлежащие кластеру 2, по сравнению с кластером 1, чаще считали, что личная цель «оказывать влияние на развитие и благополучие общества» должна быть одной из доминирующих для госслужащих ($pr1 = 0,20$; $pr2 = 0,51$, $p < 0,01$).

Таким образом, при равной выраженности у сотрудников налоговых органов мотивов материального благополучия, они могут считать доминирующей в нормативной направленности личности госслужащих и личную цель «материальное вознаграждение», и личную цель «оказывать влияние на развитие и благополучие общества». Следовательно, данные кластерного анализа не подтвердили выявленного с помощью метода контрастных групп прямого содержательного соответствия между представлениями сотрудников налоговых органов о нормативной направленности личности госслужащих и выраженностью мотивов профессиональной деятельности этих сотрудников. Выявление причин несовпадения результатов, полученных с помощью метода контрастных групп и кластерного анализа, требует проведения дополнительного изучения.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Со времени появления профессий вопрос гармонизации их требований с мотивами и интересами человека, включенного в профессиональную деятельность, не теряет своей социальной значимости. В современном обществе он приобретает особую остроту, поскольку профессия становится для человека не только основным средством жизнеобеспечения, но и ведущей сферой личностного роста и самореализации. Люди все более отдают предпочтение тем профессиональным занятиям, которые, помимо достойной заработной платы, позволяют проявлять индивидуальность, приносят положительные переживания от процесса и результатов работы. Поэтому усилия исследователей профессиональной мотивации человека нацелены на поиск таких способов организации трудового процесса, которые способствовали бы развитию заинтересованного и одновременно ответственного отношения человека к работе, развитию и поддержанию у него профессионального благополучия.

Отправной точкой такого поиска является выявление особенностей ценностно-мотивационной сферы человека, которые бы способствовали успешному и длительному выполнению требований конкретных видов профессиональной деятельности. Проведенное ранее исследование ценностно-мотивационной сферы сотрудников налоговых органов показало, что её характерной особенностью как для вновь поступающих на службу, так и длительно работающих сотрудников является сочетание стремления обеспечить безопасность существования себя и общества в целом, сохранять благополучие людей с мотивом избегания неудач. Такое сочетание хорошо согласуется с общественным предназначением налоговых органов – обеспечение стабильного поступления денежных средств в бюджет страны и, тем самым, – безопасности граждан страны. С увеличением длительности работы в налоговых органах, повышением возраста и статуса сотрудников усиливается значимость указанной особенности личности для успешной работы в налоговых органах [4; 5].

Признавая важность и конструктивность такого подхода, следует заметить, что не менее важно поднимать мотивы, которыми руководствуются госслужащие в своей профессиональной деятельности, на более высокий, общественный уровень [10]. Необходимой предпосылкой достижения общественного уровня мотивов госслужащих является формирование у них представления о нормативной направленности личности. В этом представлении доминирующая роль принадлежит мотивам общественного предназначения государственной службы. Результаты проведенного исследования подтверждают актуальность формирования представления о нормативной направленности личности госслужащего.

ВЫВОДЫ

1. Понятие нормативной направленности личности госслужащих раскрывает общий принцип организации в их сознании смыслообразующих мотивов государственной службы, а именно приоритет мотивов её общественного предназначения по отношению к мотивам материального и социального благополучия, профессионального и личностного саморазвития и самореализации, самосохранения и самозащиты.
2. По представлениям большинства сотрудников налоговых органов налоговой службы, госслужащие должны руководствоваться личными целями, выражающими мотивы их материального и социального благополучия, а также личностного и профессионального саморазвития. Личные цели, выражавшие мотивы общественного предназначения государственной службы, имели подчиненный характер.
3. С помощью метода контрастных групп установлено прямое содержательное соответствие личных целей, которые, по мнению сотрудников налоговых органов, должны быть доминирующими для госслужащих, и выраженностью мотивов профессиональной деятельности самих сотрудников:
 - сотрудники, которые считали, что личная цель «материальное вознаграждение» должна быть доминирующей для госслужащих, сами имели высокую выраженность мотивов материальной выгоды;
 - сотрудники, которые считали, что личная цель «получение положительных отзывов от людей» должна быть доминирующей для госслужащих, сами имели высокую выраженность мотива общественной пользы профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бобнева М.И.* Особенности нормативной регуляции поведения человека в организации // Психологические механизмы регуляции социального поведения / Отв. ред. М.И. Бобнева, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1979. С. 44-75.
2. *Деркач А.А.* Актуализация потребности в личностно-профессиональном развитии государственных служащих. М.: Изд-во РАГС, 2001.
3. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.
4. *Кожанова И.В.* Ценностно-мотивационные характеристики специалистов как фактор выбора способов взаимодействия с информационными технологиями: Автореф. ... канд. психол. наук. М., 2012.
5. *Кожанова И.В.* О задачах психолого-педагогического сопровождения процесса формирования профессиональных компетенций сотрудников налоговых органов // Научное мнение. Психолого-педагогические и юридические науки: научный журнал. 2015. № 1. С. 106-109.
6. *Обознов А.А.* Направленность личности профессионала: нормативный подход // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 71-80.
7. *Обознов А.А., Бессонова Ю.В., Герасимова А.С., Агузумцян Р.В., Петросян Л.А.* Проблема нормативной направленности субъекта труда // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова. Материалы Международной научно-практической конференции (Москва, 12—15 октября 2016 г.) / Под ред. Ю.П. Зинченко, А.Б. Леоновой, О.Г. Носковой. М.: Акрополь, 2016. С. 46-49.
8. *Обознов А.А., Герасимова А.С., Бессонова Ю.В., Агузумцян Р.В., Петросян Л.А.* Представления студентов о нормативной направленности

- личности госслужащих // Вестник Российского Университета Дружбы Народов. Серия: Психология и педагогика. 2017. Т. 14. № 4. С. 400-413.
9. Психология профессиональной деятельности: лекции «В помощь преподавателю» / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2004.
10. Рубинштейн С.Л. Пути и достижения советской психологии (О сознании и деятельности человека) // Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1976. С. 135-157.

THE TAX OFFICIALS' REPRESENTATIONS OF CIVIL SERVANTS' NORMATIVE ORIENTATION

© 2017 Daria L. Petrovich*, Alexander A. Oboznov**,
Irina V. Kozhanova***

* *Ph.D., Associate Researcher, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow*
E-mail: dlpe@mail.ru

** *Doctor of Psychology, Leading researcher;*
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
E-mail: aao46@mail.ru

*** *Ph.D., Vice-Rector for Academic and Scientific Work; Privolzhsky Institute for Advanced Studies of the Federal Tax Service of Russia,*
Nizhny Novgorod,
E-mail: mn-bo3@mail.ru

Based on the priority of the civil service social purpose, the hierarchical structure of the personal normative orientations was theoretically validated. Social motives related to serving for the benefit of the Fatherland. The subordinate motives are the monetary rewards and self-development. Research results of tax officials' representations about normative personal orientation of civil servants and interrelation of these representations with tax officials' work motives are considered.

Key words: normative personal orientation, civil servants, tax officials, meaningful motives, personal goals, professional activity

Библиографическая ссылка на статью:

Петрович Д.Л., Обознов А.А., Кожанова И.В. Представления сотрудников налоговых органов о нормативной направленности личности госслужащих // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 4. С.169-187.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document274.docx>