

На правах рукописи

ВАСИЛЬЕВА ЕЛЕНА ИГОРЕВНА



**МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание учёной степени
кандидата социологических наук

2 0 ЯНВ 2011

Екатеринбург – 2010

Работа выполнена на кафедре теории и социологии управления Уральской академии государственной службы

Научный руководитель: кандидат социологических наук, доцент
Зерчанинова Татьяна Евгеньевна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Егорышев Сергей Васильевич

кандидат социологических наук, доцент
Дуран Татьяна Валентиновна

Ведущая организация: Северо-Кавказская академия государственной
службы

Защита состоится «15» декабря 2010 г. в 14.00 часов на заседании совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д 502.009.01 при Уральской академии государственной службы (620990, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66, зал Ученого совета).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Уральской академии государственной службы.

Автореферат разослан «14» ноября 2010 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат социологических наук, доцент



Т. Е. Зерчанинова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Государственная служба как социально-правовой институт занимает особое место в достижении общенациональных целей и играет важную роль в механизме управления государством. Становление в России государственной службы, призванной служить обществу и гражданам – необходимое условие построения эффективно функционирующего государства.

Изменения, произошедшие в России за последние два десятилетия, обусловили важность и необходимость повышения эффективности государственной службы. Результаты социально-экономических реформ наглядно демонстрируют свою зависимость от состояния механизма управления и качества кадров, исполняющих на разных уровнях государственные функции.

В связи с этим в настоящее время остро встает вопрос о поиске новых подходов к мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих для обеспечения высоких темпов экономического и социального развития государства, преодоления негативных тенденций в сфере государственной службы – взяточничества, покровительства на почве личных связей, кумовства (непотизма), незаконного присвоения публичных средств.

В рамках очередного этапа реформы государственной службы в Российской Федерации (2009-2013 гг.) одним из приоритетных направлений обозначена модернизация существующей системы мотивации профессиональной деятельности государственных служащих посредством внедрения новых методов стимулирования и оценки деятельности, применения эффективных методов отбора и подбора кадров, создания условий для должностного роста.

Вместе с тем, как указывается в программе реформирования, современные методы планирования и регламентации труда государственных служащих не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством Российской Федерации механизмы стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию государственных служащих¹. Следовательно, формирование эффективной системы мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих является важнейшей задачей текущего этапа реформирования государственной службы.

¹ О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»: Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 // Российская газета. № 43. 2009. 13 марта.

Разработка теоретических и практических основ мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих усложнена рядом обстоятельств. Во-первых, в содержательном плане мотивация профессиональной деятельности государственных служащих остается малоизученной, вопросы управления и управляемости мотивационной сферой государственных служащих не получили должного внимания в социологии управления. Во-вторых, значительный объем исследований проведен на основе менеджералистских подходов к мотивации труда, которые не могут быть адаптированы к государственной гражданской службе и искажают цель государственной гражданской службы как социального института.

Таким образом, необходимость исследования мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих и поиска эффективных средств ее развития в соответствии с целями и задачами государственного управления обусловили актуальность выбора темы исследования.

Степень научной разработанности проблемы.

Исследованию различных регуляторов поведения человека и его профессиональной деятельности посвящены работы А. Г. Здравомыслова, Н. Л. Захарова, Н. В. Иванчука, А. Н. Леонтьева, Д. Н. Узнадзе, В. А. Ядова и др.

Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности, профессиогенеза личности, формирования профессиональной карьеры нашли отражение в работах К.А. Абульхановой-Славской, А.Н. Аверина, Л.В. Аязовой, К.Л. Андреева, В.Г. Асеева, Л.С. Выготского, А.А. Деркача, Ю.М. Забродина, Д.Н. Завалишиной, В.Г. Игнатова, А.Н. Леонтьева, А.К. Маркиной, Е.А. Митрофановой, Ю.Г. Одегова, Е.В. Охотского, С. Л. Рубинштейна, Г.Э. Слезингера, В.В. Травина и др.

Теоретико-методологические основы современных подходов к изучению мотивации труда представлены в работах А.Г. Здравомыслова, В. И Герчикова, Д.Коллинза, К. Кобьелла, В.С. Магуна, П.Мартина, В.В. Радаева, Ш. Ричи, А.Л. Темницкого, А. В. Тихонова, А.Г. Шмелева, В.В. Щербины В. А., Э. Этциони, В.А. Ядова и др.

Мотивацию как функцию управления в системе управления персоналом организации рассматривали О.С. Виханский, В.И. Герчиков, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, Э.М. Коротков, А.И. Наумов, А.А. Радугин, С.А. Шапиро, В.А. Шахов и др.

Социология профессий раскрыта в работах М. Вебера, Г. Б. Кораблевой, Г.В. Осипова, В.Г. Подмаркова, П.А. Сорокина, С.Г. Струмилина, М.Х. Титмы, О.И. Шкаратана, А.В. Щеглова, В.А. Ядова и др.

Особенности профессиональной деятельности государственных служащих нашли отражение в трудах В.Г. Асеева, Г. В. Атаманчука, А.В. Битуевой, В. Э. Бойкова, Л. В. Вагиной, Н. А. Волгина, Л. Е. Вострякова, Г.А. Гусевой, Г.П. Зинченко, Я. Г. Зинченко, Л.И. Катаевой, М. А. Кашиной, В. А. Козбаненко, В. А. Лоскутова, М.С. Комарова, Н.Б. Корниловой А. В. Оболонского, Е. В. Охотского, В. В. Скоробогачко, Н. Г. Чевтаевой и др.

Проблемы нормирования труда и оптимизации профессиональной деятельности государственных служащих, методы повышения их трудовой мотивации исследуют К.Х. Абдурахманов, И.А. Баткаева, Л.В. Вагина, Н.А. Волгин, Г.П. Гагаринская, В.А. Дятлов, А.Ф. Зубкова, Н.И. Захаров, Т.Г. Калачева, Е.Д. Катульский, Ю.П. Кокин, В.В. Куликов, В.И. Лукьяненко, Б.В. Лытов, В.А. Мальцев, В.И. Матирко, О.И. Меньшикова, В.А. Сулемов, А.И. Турчинов, Р.А. Яковлев и др.

Работы, в которых рассмотрена проблема мотивации государственных служащих, немногочисленны. Результаты эмпирических исследований по данной тематике нашли отражение в научных трудах В.Г.Асеева, А.В. Битуевой, М. Ю. Бояркина, Н.Л.Захарова, Л.И. Катаевой, М.С. Комарова, Н.С. Субочева.

Цель исследования – теоретико-методологическая разработка и эмпирический анализ мотивации профессиональной деятельности государственных служащих и направлений её развития.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

1. Выявить сущность мотивации профессиональной деятельности как социального феномена;
2. Разработать структурно-процессуальную модель мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих;
3. Выявить актуальную структуру и типы мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих;
4. Выявить факторы формирования мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих;
5. Разработать основные направления развития мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих;
6. Разработать программу развития мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области;

Объектом исследования является мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Предмет исследования – факторы формирования мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих и способы ее развития.

Теоретико-методологическая основа исследования.

В основе методологии исследования лежит интегративный подход, позволяющий объединить взаимодополняющие методологические подходы, среди которых – деятельностно-активистский (П. Штомпка), неоинституциональный (Д. Норт, Дж. Марч, Й. Олсен), социокультурный (Н. И. Лапин).

Теоретической базой исследования являются теория самодетерминации (Э. Деси, Р. Райан), концепция мотивации к государственной службе (Дж. Пери, А. Хондигем, Б. Райт), теория бюрократии М. Вебера, концепция профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер).

В работе над диссертацией применялись общенаучные методы исследования: описание, анализ, синтез, моделирование, типология, классификация, измерение. Для сбора эмпирических данных использовались социологические методы сбора информации: анкетный опрос и анализ документов.

Эмпирической базой диссертации являются результаты проведенных автором социологических исследований:

- социологический опрос государственных гражданских служащих Свердловской области о факторах мотивации и специфике стимулирования труда в системе государственной службы, проведенный в мае 2010 г. Выборка квотная. Объем выборки 440 человек;
- анализ официальных документов: нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения в системе государственной службы Российской Федерации, программы реформирования государственной службы; статистических материалов Федеральной службы государственной статистики и др.

В диссертации также осуществляется вторичный анализ результатов социологических исследований структуры мотивации труда государственных служащих:

- Исследование проблем профессионализации государственной гражданской службы в российском обществе, проведенное Я. Г. Зинченко в октябре-ноябре 2007 года в 13 регионах Приволжского, Северо-Западного, Уральского и Южного федеральных округов. Объем выборки – 728 государственных служащих;
- «Организационная культура государственной службы как фактор формирования имиджа государственных служащих», проведенное под руководством Н.С. Субочева в ноябре 2002 году в региональных исполнительных органах Астраханской, Волгоградской и Тверской областях. Использовались методы анкетного опроса (опрошено 194 служащих аппаратных и отраслевых подразделений по гнездовой выборке) и контент-анализа документов, регла-

ментирующих служебную деятельность в Администрации Волгоградской области.

- «Кадровый резерв государственной гражданской службы субъекта Федерации (на материалах Администрации Волгоградской области)» под научным руководством Н.С. Субочева по программе Европейского Союза «Административная реформа-2».

- «Актуальные проблемы государственной службы и кадровой политики в оценках населения», проведенного под руководством доктора социологических наук, профессора К.О. Магомедова коллективом кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС при Президенте РФ в сентябре 2003 года. Всего опрошено 1202 человека в 17 субъектах Российской Федерации, в том числе в Волгоградской области. Выборка репрезентативна по полу, возрасту, роду деятельности.

- «Нравственные основы государственной службы» (анкетный репрезентативный опрос, проведенный в октябре - ноябре 1997 г.) В качестве респондентов выступили 1145 государственных служащих 12-ти федеральных органов власти и 42 органов исполнительной, законодательной и судебной власти 14-ти субъектов Российской Федерации (выборка репрезентативная по полу, возрасту, стажу работы и занимаемой должности);

- Материалы социологических исследований, проведенных в 2000-2006 г.г. учеными ИС РАН, ИСПИ РАН и др.

Научную новизну исследования представляют следующие положения:

1. Разработана социологическая структурно-процессуальная модель мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. Показано, что мотивация профессиональной деятельности государственного служащего обусловлена социокультурными (социокультурные программы, ценностные доминанты), институциональными (идеология, ценности, нормы социального института государственной службы), организационными (специфические черты рабочего окружения государственного служащего) и личностными (профессиональная идентичность) факторами.

2. Выявлена актуальная структура мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. Установлено, что проводимая реформа государственного управления практически не затронула ценностно-мотивационных основ государственной службы. Государственные служащие в профессиональной деятельности реализуют ценности, мотивы и устремления, которые зачастую вступают в противоречие с предъявляемыми к ним статусно-ролевыми ожиданиями. Для государственных гражданских служащих

характерны ценности самовозвышения, гедонистические и материальные мотивы, стремление к закрытости, стабильности, социальной защищенности и общности. В целом мотивация государственных гражданских служащих неадекватна стоящим перед государственной службой целям и задачам.

3. Разработана авторская типология мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих на основании следующих критериев: уровень профессиональной идентичности государственного гражданского служащего и «причинные ориентации» личности (безличная, подконтрольная, автономная). В работе предложена следующая типология мотивации профессиональной деятельности: «служащий по призванию» (25 % респондентов), «служащий-конформист» (65 % респондентов), «криминализованный служащий» (10 %). «Служащий по призванию» – высокомотивированный, интериоризировавший ценности института государственной службы. «Служащий-конформист» склонен реагировать скорее на внешние, чем на внутренние стимулы, его поведение инициируется и контролируется внешними факторами (наградой или наказанием). «Криминализованный служащий» внутренне мотивирован, но его мотивация достаточно серьезно противоречит ценностям государственной службы.

4. Обосновано, что внедрение элементов менеджералистской модели государственной службы в ситуации отсутствия ясных гражданских ориентиров у государственных служащих подрывает ключевые идеалы государственной гражданской службы, заключающиеся в следовании ценностям законности, справедливости, честности, объективности и беспристрастности в отношении практики своей деятельности. Менеджералистская модель государственного управления, утверждая примат партикуляристских интересов государственного служащего, актуализирует соответствующие ценности: материального достатка, возмездного предоставления услуг и взаимовыгодного сотрудничества, вытесняющие этос бюрократического служения.

5. Разработан проект целевой программы «Развитие мотивации профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области на 2011-2013 годы», определены цель, задачи программы, ожидаемые непосредственные результаты её реализации, система программных мероприятий, сроки исполнения мероприятий и ответственные исполнители.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Целесообразно использование интегративного подхода к исследованию мотивации профессиональной деятельности. Применение деятельностно-активистского подхода продиктовано необходимостью учета активной роли

субъекта профессиональной деятельности, самостоятельно и ответственно выработывающего различные стратегии трудового поведения в заданных институциональных рамках. Системный подход позволяет представить мотивацию профессиональной деятельности в виде системной целостности, с его помощью раскрыт коэволюционный характер взаимосвязи социокультурных, институциональных, организационных и личностных составляющих мотивации профессиональной деятельности государственного гражданского служащего. Социокультурный подход дает возможность исследовать культурные основания мотивации, а неoinституциональный – рассмотреть процесс формирования мотивации профессиональной деятельности сквозь призму института государственной службы, задающего рамки или препятствия для реализации различных видов социального поведения в профессиональной деятельности чиновника.

2. В соответствии с деятельностно-активистской парадигмой под мотивацией профессиональной деятельности понимается система побуждений, иницирующих и поддерживающих поведение агентов, и формирующаяся в результате взаимной детерминации агента и структур в процессе их взаимодействия в сфере профессиональной деятельности. Двойственный характер мотивации проявляется в том, что она детерминирована как структурами, так и агентом.

3. Структурно-процессуальная модель мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих включает в себя два компонента, относительно независимых друг от друга и в то же время находящихся в сложной взаимосвязи. Структурный компонент модели фиксирует элементный состав, участвующий в мотивационном процессе (потребности, мотивы, интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки, идеалы, ценности, социальные роли личности, а также многие другие личностные образования, которые не являются мотивами в «узком» смысле этого слова). Мотивация с динамических позиций представляет собой динамически разворачивающийся многоэтапный процесс формирования мотива. Процессуальный характер модели подчеркивает нестабильность, изменчивость, неповторимость мотивации каждого отдельного действия и позволяет уйти от непосредственности в прогнозировании и моделировании поведения.

4. Побуждение не возникает автоматически от актуализированного мотива, оно строится с учетом социокультурных, институциональных, организационных и личностных факторов. Процесс мотивации всегда строится исходя из ситуации действия, не имеет фиксированную последовательность этапов. В самом общем варианте мотивация начинается с актуализации потребности, далее происходит постановка и принятие цели. Однако цель как сознательный образ

промежуточного результата не обладает побудительностью, цель приобретает побудительность тогда, когда она приобретает смысл того, ради чего совершается деятельность. Именно этап придания смысла, является важнейшим в мотивационном процессе и наиболее чувствительным к социокультурным, институциональным, организационным, личностным факторам.

5. Социокультурные факторы формирования мотивации профессиональной деятельности государственного служащего представлены ценностными доминантами российского общества. К институциональным факторам формирования мотивации профессиональной деятельности государственного служащего относятся идеология государственной службы, институционально задаваемые мотивы занятия именно этим видом профессиональной деятельности, статусно-ролевые ожидания по отношению к поведению в данной профессиональной среде. Организационные факторы формирования мотивации государственного служащего включают такие характеристики профессиональной деятельности как определенность и содержание целей организации и подразделения, сложность и важность выполняемой работы, отношения с руководством и коллегами, наличие обратной связи, уровень контроля, бюрократизм, системы стимулирования. Личностные факторы, наиболее устойчивые и диагностируемые, участвующие в мотивационном процессе – ценностные ориентации, уровень профессиональной идентичности, жизненные устремления, удовлетворенность трудом и его различными аспектами, уровень воспринимаемой компетентности и автономии.

6. Актуальную структуру мотивации государственных гражданских служащих образуют мотивы содержания труда (60,6%), мотив стабильности и социальной защищенности (62%), мотивы социальной значимости работы и участия в решении проблем общества и управлении (51 %). Анализ ценностных ориентаций государственных гражданских служащих выявил доминирование наряду с общечеловеческими ценностями, такими как здоровье, семья, самореализация, гедонистических ценностей: «добиться достатка, благополучия» (44,1%), «получить удовольствие от жизни» (35,3%), «добиться признания, успеха» (29,4%). Анализ профессиональной идентичности государственных гражданских служащих показал значительную рассогласованность ценностей, мотивов, устремлений служащих и предъявляемых к ним институтом государственной службы статусно-ролевых ожиданий.

7. Типы мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих целесообразно выделять по следующим критериям: уровень профессиональной идентичности государственного гражданского слу-

жащего и «причинные ориентации» личности (безличная, подконтрольная, автономная).

8. Проведенное с помощью анкетного опроса социологическое исследование позволяет определить степень распространенности типов мотивации профессиональной деятельности государственных служащих: «служащий по призванию» (25 % респондентов), «служащий-конформист» (65 % респондентов), «криминализованный служащий» (10 %).

9. Установлено, что в настоящее время ценностные основания института государственной службы размыты: этика идеологического служения (производящим классам, группам, руководству) – уже отсутствует; этика служения гражданам и обществу в целом (этика гражданского долга) – еще не сложилась; этика коллективной ответственности – уже разрушена; этика индивидуально-профессионального совершенствования и перфекционизма (индивидуальной ответственности за результат) – еще не сложилась. Экзистенциальные цели, нормы, имманентно присущие государственной службе как социальному институту, в лучшем случае декларируются, но не действуют, не применяются инструментально.

10. Автором обосновывается необходимость использования мотивационного менеджмента в органах государственной власти. Мотивационный менеджмент представляет собой сознательно конструируемую систему эффективного управления мотивационными ресурсами персонала, направленную на формирование общих ценностных оснований деятельности, соответствующих миссии организации, условий для их интериоризации, что в конечном итоге приводит к достижению продуктивных целей через установление конгруэнтности устремлений личности работника и целей организации. Цель мотивационного менеджмента на государственной гражданской службе – это развитие мотивации служения обществу и гражданам у государственных гражданских служащих для достижения стратегических приоритетов развития объекта управления.

11. В диссертации разработан проект Программы «Развитие мотивации профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области на 2011-2013 годы». Цель программы заключается в формировании и усилении мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области. Задачи Программы: завершение формирования нормативной правовой базы государственной гражданской службы Свердловской области в сфере мотивации профессиональной деятельности госслужащих; развитие системы управления государственной гражданской службой Свердловской области и разработка кадровой

политики, предполагающей учет профессиональных заслуг и моральных качеств государственных служащих; реализация мероприятий по противодействию коррупции на государственной гражданской службе Свердловской области, обеспечение открытости государственной гражданской службы Свердловской области и её доступности общественному контролю; внедрение современных технологий мотивации и стимулирования профессиональной деятельности госслужащих; повышение престижа государственной гражданской службы в Свердловской области.

Теоретическая и практическая значимость работы.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в интеграции достижений социологии управления, социологии труда и социологии государственной службы в развитии методологии исследования мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, в уточнении сущности мотивации профессиональной деятельности государственных служащих, в разработке социологической структурно-процессуальной модели мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, в анализе особенностей формирования мотивации профессиональной деятельности государственных служащих на институциональном и организационном уровне, в разработке типологии мотивации государственных гражданских служащих, в разработке системы эмпирических показателей для исследования мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, а также в получении эмпирических данных о её структуре.

Практическая значимость работы заключается в анализе институционально-организационных механизмов развития мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих и разработке программы развития мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы органами управления государственной службой при разработке стратегии развития мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, при разработке программ реформирования государственной службы, а также для разработки мониторинга мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих; руководителями органов государственной власти в системе подбора, оценки и развития государственных гражданских служащих; вузами в разработке программ дополнительного профессионального образования государственных служащих, а также в практике преподавания курсов «Социология управления», «Социология труда»,

«Система государственного управления», «Управление персоналом», а также спецкурсов «Социология государственной службы», «Мотивация труда» и др.

Апробация результатов исследования. Различные аспекты работы нашли отражение в 13 статьях автора общим объемом 4,7 п.л., в выступлениях на 9 международных и всероссийских конференциях по социологическим аспектам исследования государственной службы и мотивации труда.

Материалы диссертации обсуждались на теоретических семинарах кафедры теории и социологии управления Уральской академии государственной службы, использовались автором в процессе преподавания дисциплин «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами».

Результаты диссертационного исследования прошли апробацию в рамках гранта РГНФ «Разработка системы мотивационного менеджмента на государственной гражданской службе Свердловской области», проект 09-03-83307а/У.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 165 источников.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, характеризуется степень ее научной разработанности, формулируются цель и задачи исследования, его объект, предмет, теоретико-методологическая основа. Приводятся элементы научной новизны, положения, выносимые на защиту, обосновывается теоретическая и практическая значимость исследования.

Первая глава «**Теоретико-методологические основы исследования мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих**» посвящена определению концептуальных оснований исследования мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

В первом параграфе первой главы «**Методология исследования мотивации профессиональной деятельности как социального феномена**» раскрывается сущность интегративного подхода к изучению мотивации профессиональной деятельности, выявляются её объяснительные возможности для изучения актуальной структуры мотивации государственных служащих.

В социологической литературе наибольшее распространение получили модели, рассматривающие мотивацию как побуждение личности к действию её собственными потребностями. Вместе с тем, указанные модели не в полной мере могут быть применимы к анализу профессиональной деятельности государ-

ственных служащих. Во-первых, большинство этих теорий было эмпирически обосновано в коммерческих организациях. Во-вторых, общим для этих моделей является редуционистский подход к структуре побуждений человека, в соответствии с которым выделяются только потребности. В третьих, указанные теории мотивации основаны на утилитаристских представлениях об источниках человеческого поведения, то есть предполагается, что человек действует исключительно сопоставляя затраты и результаты.

Применение неоинституционального подхода позволяет в значительной степени преодолеть наследие гедонистических и утилитаристских концепций мотивации труда, расширяя число факторов, которые могут влиять на мотивацию индивидов. Институты посредством рутин, процедур, организационных форм, принятых норм и правил указывают на то, как предполагается поступать в той или иной ситуации, придавая смысл действиям личности не на основе сопоставления затрат и результатов, а на основе ценностей социальной деятельности. «Институты устанавливают рамки выбора поведения субъекта деятельности через «формирование и выражение предпочтений»², и, участвуя в профессиональной деятельности, человек в различной степени интериоризирует ценности, нормы этой деятельности.

В основе неоинституционализма лежит деятельностно-активистская парадигма, в соответствии с которой под институтами понимаются, прежде всего, правила, регулирующие практики повседневной деятельности и, одновременно, сами получающие импульсы развития из такой практики. Постулируется, что субъект профессиональной деятельности через механизмы саморегуляции самостоятельно и ответственно вырабатывает различные стратегии трудового поведения в заданных институциональных рамках, одновременно, изменяя их.

Таким образом, мотивация профессиональной деятельности – это система побуждений, иницирующих и поддерживающих поведение агентов, и формирующаяся в результате взаимной детерминации агента и структур в процессе их взаимодействия в сфере профессиональной деятельности. Двойственный характер мотивации проявляется в том, что она детерминирована как структурами, так и агентом.

Неоинституциональный подход позволяет выявлять устойчивые структуры мотивации профессиональной деятельности, однако то, как они проявляются и реализуются, определяется соответствующим социокультурным контекстом – социокультурными программами, ценностными доминантами, социальным опытом личности, что обуславливает необходимость использования соци-

² См. March J.G., Olsen J.P. The new institutionalism: Organizational factors in political life // American Political Science Review. 1984. Vol. 78. P. 734-749.

культурного подхода в процессе анализа мотивации профессиональной деятельности.

Во втором параграфе первой главы «**Структурно-процессуальная модель мотивации профессиональной деятельности государственных служащих**» рассмотрена содержательная и процессуальная стороны мотивации профессиональной деятельности, выявлены социокультурные, институциональные, организационные и личностные факторы ее формирования.

Содержательная сторона мотивации – это система побуждений, система мотивов, сложная их иерархия, ее образуют мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, влечения, установки, идеалы, ценности, социальные роли личности (а также многие другие личностные образования, которые не являются мотивами в «узком» смысле этого слова). Содержательная сторона мотивации относительно независима от её динамического компонента и в то же время находится в сложной взаимосвязи с динамической стороной.

Наиболее адекватным природе мотивационной системы личности является структурно-уровневый подход к её изучению. Традиционный подход к мотивационной сфере дифференцирует два уровня – системный уровень (мотивационная сфера в целом) и компонентный (уровень отдельных мотивов, потребностей, стимулов и других детерминант поведения). На наш взгляд, необходимо дополнить эту структуру, выделив подсистемный уровень, на котором локализованы не отдельные мотивы, а их комплексы. Примерами таких комплексов мотивов могут выступать внешняя и внутренняя мотивации, мотивация достижения и избегания неуспеха. Подсистемный уровень мотивационной системы наиболее чувствителен к собственно деятельностной детерминации, и является закономерной реакцией личности на особенности содержания и структуры, организации, условий и пр. той или иной деятельности, что в свою очередь обуславливает необходимость учета наряду с социокультурными, институциональными и личностными побудителями организационных факторов в мотивационном процессе.

Мотивация с динамических позиций представляет собой динамически разворачивающийся многоэтапный процесс формирования мотива. Побуждение не возникает автоматически от актуализированного мотива, оно строится с учетом социокультурных, институциональных, организационных и личностных факторов.

В самом общем варианте мотивация начинается с актуализации потребности. Эта актуализация потребности начинается с эмоционального переживания в виде влечения к чему-то, что выступает в данный момент как предмет потребности. Если предмет не известен, то эта актуализация должна запустить ис-

следовательское поведение по поиску предмета потребности. Только появление опредмеченного эмоционального переживания запускает процесс построения побуждения к действию, через которое реализуется деятельность и достигается предмет потребности. Далее происходит постановка и принятие цели действия как промежуточного результата деятельности, результата, ведущего к удовлетворению потребности через достижение предмета потребности после этого или следующего действия. После выбора цели она должна получить побудительность от переживаемого образа предмета потребности. Сама по себе актуализированная и субъективно переживаемая потребность непосредственно не побуждает действия, в реальной жизни потребности могут удовлетворяться разными способами, но не потребность их определяет, а субъект деятельности. Поэтому необходим механизм переноса побудительности от эмоционально переживаемой потребности на выбранные цели действия. Таким механизмом может быть смысл действия, который определяется и строится с учетом социокультурных, институциональных, организационных и личностных факторов.

Факультативными этапами мотивационного процесса могут выступать выбор средств действия, оценка степени владения средством действия, оценка вероятности успеха действия, оценка своих функциональных возможностей, нравственная оценка предвидимых общих последствий действия для себя или других, эмоциональное состояние субъекта и др.

Мотивационный процесс может начинаться не только с актуализации потребности. Например, в профессиональной деятельности человек должен выполнять обязанности независимо от его намерений или актуальной потребности, и на основе ориентировки в своих мотивах должен найти мотивационное обоснование и побуждение для своей деятельности по достижению общественных целей или создать новый мотив, чтобы вписать интересы организации в свою мотивацию и соединить тем самым цели организации и личные потребности. Действия, не связанные с актуально переживаемой потребностью и направленные на создание объективных ценностей, являются волевыми. Мотивационный процесс для таких действий представляет собой осознанное изменение смысла действия или создание нового, дополнительного смысла действия, когда первый смысл заставляет принимать действие к исполнению, а второй, намеренно созданный, восполняет дефицит побуждения. Именно этап придания смысла, является важнейшим в мотивационном процессе и наиболее сензитивным к социокультурным, институциональным и организационным факторам.

Социокультурные факторы формирования мотивации профессиональной деятельности государственного служащего представлены ценностными доминантами российского общества.

К институциональным факторам формирования мотивации профессиональной деятельности государственного служащего относятся идеология государственной службы, институционально задаваемые мотивы занятия именно этим видом профессиональной деятельности, статусно-ролевые ожидания по отношению к поведению в данной профессиональной среде.

Организационные факторы формирования мотивации государственного служащего включают такие характеристики профессиональной деятельности как определенность и содержание целей организации и подразделения, сложность и важность выполняемой работы, отношения с руководством и коллегами, наличие обратной связи, уровень контроля, бюрократизм, системы стимулирования.

Личностные факторы, наиболее устойчивые и диагностируемые, участвующие в мотивационном процессе – ценностные ориентации, уровень профессиональной идентичности, жизненные устремления, удовлетворенность трудом и его различными аспектами, уровень воспринимаемой компетентности и автономии.

Во второй главе **«Актуальная структура мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих и факторы ее формирования»** проводится анализ актуальной структуры мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, выявляются факторы, снижающие внутреннюю мотивацию персонала органов исполнительной власти.

В первом параграфе **«Актуальная структура мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих»** рассматриваются результаты авторского эмпирического исследования структуры мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, выделяются типы мотивации государственных гражданских служащих.

С целью выявления ведущей мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих автором в мае 2010 года был проведен социологический опрос. Объем выборочной совокупности 440 человек. Выборка квотная, котируемый признак – категория должностей, как параметр в наибольшей степени отражающий все другие социально-демографические признаки генеральной совокупности – пол, возраст и стаж работы.

В ходе исследования было установлено, что мотивы выбора профессии госслужащего серьезно отличаются от действующих мотивов профессиональной деятельности. Выбирая государственную службу, респонденты в первую очередь ориентировались на стабильность и защищенность положения на государственной службе (38,2 %), возможность получения профессионального опы-

та (58,8%) и интересное содержание выполняемой работы (41,2%). Мотив интересного содержания работы при поступлении на госслужбу и высокой оплаты труда доминировал у респондентов, замещающих должности категорий руководители и помощники. Чем ниже должность, тем более выражены мотивы получения опыта и правовой защищенности, стабильности.

При оценке действующих мотивов на первый план выступает уже содержание труда (60,6%), то есть собственно мотивы трудовой деятельности, опять же мотив стабильности и социальной защищенности (62%). Несмотря на постоянные реорганизации и угрозы сокращения государственные служащие называют защищенность в качестве важнейшей ценности своей профессиональной деятельности. Причем ориентация на стабильность выражена независимо от стажа государственной службы и должности. А вот ценят свою работу за возможность приобретения профессионального опыта только респонденты, чей стаж не превышает 5 лет и обеспечивающие специалисты.

Третье место в структуре мотивов занимают мотивы специфические, связанные со смыслом труда государственного служащего – это мотивы социальной значимости работы и участия в решении проблем общества и управлении, причем эти мотивы являются ведущими у служащих, чей стаж превышает 10 лет.

Несколько с другой стороны действующие мотивы выявлялись при оценке возможностей, которые предоставляет текущая деятельность в органах власти. Самые высокие оценки среди государственных служащих получила возможность заниматься интересной, творческой работой, причем, чем больше стаж работы, тем выше оценка. Также государственные служащие высоко оценивают хорошие отношения с руководством.

Достаточно высоко респонденты оценили возможность участия в решении проблем общества и государства. Низкие оценки получили те возможности, которые формируют т.н. «социальный пакет» – питание, льготные путевки. Таким образом, оценка важности госслужащими социального пакета свидетельствует о том, что степень распространенности различных видов льгот не совпадает со степенью их востребованности.

Также в исследовании выявлялись «причинные ориентации» личности (безличная, подконтрольная, автономная) по методике Э.Деси и Р. Райана. Автономной ориентации соответствует внутренняя мотивация, подконтрольной – внешняя, а безличной – амотивация. Автономная ориентация определяет степень ориентации человека на те факты внешнего мира, управляя которыми, личность реализует себя. Человек с преобладанием этой ориентации демонстрирует внутреннюю мотивацию, самостоятельно ставит перед собой цели, ищет

и решает задачи новыми способами и несет ответственность за принимаемые решения, за собственное поведение. Подконтрольная ориентация определяет степень, в которой человек управляем наградой, крайним сроками, поощрениями и директивами других. Личность с такой мотивационной ориентацией зависит от награды или любого другого контроля и более остальных настроена на требования других людей, чем на собственные. Безличной ориентацией характеризуется личность, которая полагает, что достижение желательных результатов работы не зависит от нее, как не зависит и от поощрения или наказания. Результат работы такого человека в значительной степени зависит от удачи, судьбы, рока. С такой ориентацией люди беспокойны, чувствуют себя ни к чему не пригодными, они не видят смысла в способности справляться с работой, добиваться результатов и что-то изменять в своей жизни, отсюда высока вероятность появления апатии и депрессии.

У опрошенных государственных гражданских служащих преобладающей является автономная ориентация, она доминирует у 35% опрошенных, у 32 % служащих доминирует безличная ориентация, и у 33 % – подконтрольная. У тех служащих, у которых в большей степени выражена автономная ориентация, второе место в 85% случаев наблюдений занимает безличная ориентация. Таким образом, в соответствии с результатами исследования только у 35% опрошенных государственных гражданских служащих детерминирующие поведение факторы проистекают изнутри личности и полностью находятся внутри самого поведения.

Для оценки уровня профессиональной идентичности нами был адаптирован опросник Дж. Перри «Мотивация к государственной службе» (public service motivation). Уровень профессиональной идентичности государственных гражданских служащих можно оценить как средний (4,3 балла по 7-балльной шкале). Меньше всего служащие интериоризовали ценность участия в принятии политических решений (4,2 балла), а в большей степени склонны к сочувствию, состраданию и переживанию социальных проблем общества и граждан, что не удивительно, так как большинство опрошенных, как и большинство государственных служащих – женщины.

Сопоставив уровень профессиональной идентичности и «причинные ориентации» личности (безличная, подконтрольная, автономная), мы выделили следующие типы мотивации служащих. «Служащий по призванию» (25 % респондентов) – высокомотивированный, интериоризовавший ценности института государственной службы. Для данного типа характерна внутренняя мотивация, внутренне воспринимаемый локус каузальности, высокий уровень самооценки и воспринимаемой компетентности. «Служащий-конформист» (65 %

респондентов) внешне принимает ценности государственной службы, но доминирующими являются безличная и контролирующая ориентации. Служащий, с данным типом мотивации, склонен реагировать скорее на внешние стимулы, чем на внутренние. «Криминализированный служащий» (10 %) – служащий с ярко выраженной ориентацией на автономию и реализацию своих ценностей, но имеющий низко выраженный уровень интериоризации ценностей государственной службы. Служащий активно продвигает свои интересы и внутренне мотивирован, но его мотивация достаточно серьезно противоречит предъявляемым к нему статусно-ролевым ожиданиям.

Анализ ценностных ориентаций государственных гражданских служащих выявил доминирование наряду с общечеловеческими ценностями, такими как здоровье, семья, самореализация, ценностей самовозвышения: «добиться достатка, благополучия» (44,1%), «получить удовольствие от жизни» (35,3%), «добиться признания, успеха» (29,4%).

Важное место при исследовании мотивации занимает оценка удовлетворенности трудом. Удовлетворенность – это эмоционально-чувственная оценка своей деятельности. С учетом того, что именно профессиональная деятельность является для многих людей «главным делом» их жизни, приходится констатировать, что именно удовлетворенность трудом в большей степени определяет счастье человека и именно такая удовлетворенность (или стремление ней) является сильнейшим мотивирующим фактором в труде. В проведенном автором исследовании самую низкую оценку удовлетворенности получила характеристика организации работы, что свидетельствует о необходимости совершенствования практики применения управленческих технологий в органах государственной власти.

Анализ материала, полученного в ходе авторского исследования, показал, что проводимая реформа государственного управления практически не затронула ценностно-мотивационных основ государственной службы. Государственные служащие самодетерминированы, в профессиональной деятельности реализуют свои ценности, мотивы и устремления, которые зачастую вступают в противоречие с предъявляемыми к ним статусно-ролевыми ожиданиями.

Во втором параграфе второй главы **«Факторы формирования мотивации профессиональной деятельности государственных служащих»** анализируются социокультурные, институциональные, организационные факторы, формирующие мотивацию профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Проведенный в диссертационной работе анализ показал, что в настоящее время ценностные основания института государственной службы размыты:

этика идеологического служения (производящим классам, группам, руководству как идеологически главенствующему) – уже отсутствует; этика служения гражданам и обществу в целом (этика гражданского долга) – еще не сложилась; этика коллективной ответственности – уже разрушена; этика индивидуально-профессионального совершенствования и перфекционизма (индивидуальной ответственности за результат) – еще не сложилась. Экзистенциальные цели, нормы, имманентно присущие государственной службе как социальному институту, в лучшем случае декларируются, но не действуют, не применяются инструментально.

Внедрение элементов менеджералистской модели государственной службы в ситуации отсутствия ясных гражданских ориентиров у государственных служащих подрывает ключевые идеалы государственной гражданской службы, заключающиеся в следовании ценностям законности, справедливости, честности, объективности и беспристрастности в отношении практики своей деятельности. Менеджералистская модель государственного управления, утверждая примат партикуляристских интересов государственного служащего, актуализирует соответствующие ценности: материального достатка, возмездного предоставления услуг и взаимовыгодного сотрудничества, вытесняющие этос бюрократического служения.

Организационные факторы также негативно сказываются на мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. Доминирование администрирования, авторитаризма, бюрократизма, преобладающая ориентация на процесс, а не на результат служебной деятельности, диффузность целей, опора при мотивировании и стимулировании сотрудников на внешние по отношению к деятельности мотивы (признание, уважение, тщеславие, восхищение, избежание наказания и т.п.), разрушают внутреннюю мотивацию государственных гражданских служащих.

Внешние детерминанты служебного поведения (заведомо одобряемые, но не обязательно соответствующие сущности и личности государственного служащего) с неизбежностью приводят к рассогласованию того, что говорит представитель данной профессии и что делает, и должное взаимодействие – «служение обществу» – приобретает манипулятивный характер.

На наш взгляд, перспективным направлением развития административно-государственных реформ в России может стать концепция «служения обществу и гражданам», ключевые характеристики которой следующие: верховенство права (главенство закона, честность и беспристрастность); прозрачность (открытость, гласность); чувствительность (все институты чутко реагируют на потребности граждан); ориентация на согласие (соблюдение баланса интересов

для достижения широкого консенсуса); справедливость; результативность и действенность (максимально эффективное использование ресурсов для удовлетворения потребностей граждан); подотчетность; стратегическое видение (лидеры и общественность исходят из долговременных перспектив управления).

Диссертант приходит к выводу, что для эффективного выполнения государственным служащим определенных социальных требований, он должен быть инициирован всей системой государственной службы к их осуществлению, к обеспечению должного поведения. В этой связи государственная служба должна создать организационные условия (единство основных требований, стабильность госслужбы на основе формирования государственно-служебных отношений государственного служащего и государства; социальная и правовая защищенность государственного служащего; сбалансированность установленных для государственного служащего ограничений и предоставляемых ему государственных социальных гарантий), а также систему социальных гарантий и вознаграждений, которые выступают как инструментальные цели госслужащего.

В третьей главе **«Совершенствование управленческой технологии мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих»** определяются основные направления деятельности руководителей органов власти и кадровых служб для повышения мотивации профессиональной деятельности государственных служащих и представлен проект программы **«Развитие мотивации профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области на 2011-2013 годы»**.

В первом параграфе третьей главы **«Основные направления развития мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих»** определяются основные направления развития мотивации профессиональной деятельности, обосновывается необходимость применения мотивационного менеджмента в органах государственной власти.

Проведенный в работе факторный анализ формирования мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих позволил выявить необходимые направления её развития: 1) определение кадровой политики государственной гражданской службы; 2) модернизация условий и организации труда государственных гражданских служащих; 3) улучшение социально-психологического климата в коллективе; 4) развитие организационной культуры; 5) повышение престижа государственной гражданской службы. Отмечается, что значительным потенциалом для развития внутренней мотивации обладает совершенствование практики управления, в том числе постановка целей работы с учетом социально значимых конечных результатов труда госслу-

жащего, предоставление возможности действовать по своему усмотрению в планировании работы и в определении способов её выполнения, обеспечение прямой и ясной информации относительно эффективности работы.

Подчеркивается значимость формирования благоприятного социально-психологического климата в органах государственной власти. Формирование чувства «мы», индивидуальная работа с сотрудниками; возможность продвижения по карьерной лестнице внутри организации; выработка системы моральных поощрений, наград; формирование чувства профессиональной гордости; создание атмосферы уважения, доверия, доброжелательности будут способствовать развитию внутренней мотивации государственных гражданских служащих.

Изменения социальной реальности на уровне социального института государственной службы наряду с достижением высокого уровня профессионального и организационного развития в реальных современных условиях невозможно без формирования и развития положительного имиджа госслужбы.

Мотивация, будучи ключевым исходным элементом поведения, является лишь одной из его базовых составляющих. Полноценное результативное поведение возможно только при условии оптимального сочетания мотивации, стимулирования и потенциала субъектов. Для практики управления это означает необходимость тонкой взаимонастройки механизмов мотивации и стимулирования в рамках мотивационного менеджмента.

Под мотивационным менеджментом в диссертации понимается сознательно конструируемая система эффективного управления мотивационными ресурсами персонала, направленная на формирование общих ценностных оснований деятельности, соответствующих миссии организации, условий для их интериоризации, что в конечном итоге приводит к достижению результатов через установление конгруэнтности устремлений личности работника и целей организации.

Цель мотивационного менеджмента на государственной гражданской службе – это развитие мотивации служения обществу и гражданам у государственных гражданских служащих для достижения стратегических приоритетов развития объекта управления.

Определены основные направления мотивационного менеджмента на государственной гражданской службе – включение ценностей служения обществу в концепцию управления персоналом государственного органа, в организационную миссию и стратегию развития государственной гражданской службы, создание поддерживающей профессиональную мотивацию трудовой среды, обоснование социетальной легальности государственной гражданской службы.

Во втором параграфе третьей главы представлен проект целевой программы «Развитие мотивации профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области на 2011-2013 годы» (далее – Программа), определены её цель, задачи, ожидаемые непосредственные результаты реализации, система программных мероприятий, сроки их исполнения и ответственные исполнители.

Цель Программы – формирование и усиление внутренней мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области.

Задачи Программы:

- завершение формирования нормативной правовой базы государственной гражданской службы Свердловской области в сфере мотивации профессиональной деятельности госслужащих;
- развитие системы управления государственной гражданской службой Свердловской области и разработка кадровой политики, предполагающей учет профессиональных заслуг и моральных качеств государственных служащих;
- реализация мероприятий по противодействию коррупции на государственной гражданской службе Свердловской области, обеспечение открытости государственной гражданской службы;
- внедрение современных технологий мотивации профессиональной деятельности, направленных на развитие внутренней мотивации государственных служащих к исполнению служебной деятельности;
- внедрение современных механизмов стимулирования государственных гражданских служащих Свердловской области;
- повышение престижа государственной гражданской службы в Свердловской области.

В **Заключении** диссертационного исследования подводятся общие итоги исследования, формулируются выводы и практические рекомендации по совершенствованию управленческой технологии мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, способствующие повышению эффективности и результативности государственной службы.

III. ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Основное содержание диссертационной работы отражено в 13 научных трудах по теме диссертации, опубликованных соискателем в 2007 – 2010 годах, в том числе работ, опубликованных в ведущих рецензируемых научных

журналах и изданиях, определенных Высшей аттестационной комиссией, – 3. Общий объем 4,7 п. л.:

1. Васильева Е. И. Актуальная структура мотивации государственных гражданских служащих Свердловской области // Социум и власть. 2010. № 2. С. 11-14. (0,45 п.л.)

2. Васильева Е.И. Диагностика и развитие мотивации труда государственных гражданских служащих: опыт социологического анализа // Вестник ВЭГУ. Философия. Социология. Политология. 2010. № 4 (48). С. 114-119. (0,45 п.л.)

3. Васильева Е.И. Мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих региона: опыт социологического анализа // Аспирантский вестник Поволжья. 2010. № 5-6. (0,5 п.л.)

4. Васильева Е.И. Побуждение к труду молодых специалистов на государственной службе: постановка проблемы // Российская молодежь в условиях общественных преобразований / III Уральские молодежные социологические чтения: Всероссийская научная конференция (г. Екатеринбург, 20-21 сентября 2007 года). Сб. науч. статей. В двух выпусках. Вып. 1. Екатеринбург: УрАГС, 2007. С. 147-151 (0,3 п.л.).

5. Васильева Е.И. Стимулирование государственных служащих: сравнительный анализ политики Великобритании (1997-2000 гг.) и Нидерландов (1991-2000 гг.) // Материалы XI международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования». Ч. 1. / Редакционная коллегия: Грунт Е.В., Комлева Н.А., Кораблева Г.Б., Меренков А.В., Рыбцова Л.Л. Екатеринбург: Минитиполаборатория факультета политологии и социологии УрГУ, 2008. С. 203-206 (0,2 п.л.).

6. Васильева Е.И. Мотивационный менеджмент на государственной гражданской службе: опыт социологического исследования // Управление социальными процессами в регионах: VI Всероссийская научная конференция, 30-31 октября 2008 г.: Сб. статей. Екатеринбург: УрАГС, 2008. С. 64-66. (0,2 п.л.).

7. Васильева Е.И. Применение теории целей к модели мотивации государственных служащих: определение гипотез социологического исследования // Сорокинские чтения. Отечественная социология: обретение будущего через прошлое: Материалы IV Всероссийской научной конференции / Под ред. д.с.н., профессора В.В. Гаврилюк. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2008. С. 177-179. (0,2 п.л.)

8. Васильева Е.И. Социологические исследования различий в трудовой мотивации государственных служащих и работников бизнес-структур за рубежом // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных

исследований: Материалы IX Всероссийской научной конференции, посвященной памяти профессора З.И. Файнбурга. Т. 1 / Редакционная коллегия: Слюсарянский М.А., Шайдарова Е.С., Разинский Г.В. Пермь: Издательство Пермского государственного технического университета, 2008. С. 163-165. (0,2 п.л.).

9. Васильева Е.И. Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. № 2 (3), июнь 2008. Екатеринбург: УрАГС, 2008. С. 42-49 (1 п.л.)

10. Васильева Е.И. Мотивация служения обществу и государству как основа мотивационного менеджмента на государственной гражданской службе // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития. Международная конференция. Екатеринбург. 26-27 ноября 2009 г. Сб. статей. Часть 1 / Сост. И.Д. Тургель. Екатеринбург: УрАГС, 2009. С. 258-260 (0,2 п.л.).

11. Васильева Е.И. Мотивация служения государству и обществу как основа стратегии управления человеческими ресурсами в органах государственного и муниципального управления // Проблемы эффективности государственного и муниципального управления в условиях преодоления экономического кризиса: возможен ли инновационный шаг в развитии России? Материалы Седьмой Всероссийской научно-практической конференции (Челябинск, 30 октября 2009 года). Челябинск: Центр анализа и прогнозирования, 2009. С. 37-40 (0,35 п.л.)

12. Васильева Е.И. Основы социологической концепции мотивационного менеджмента на государственной гражданской службе // Управление социальными процессами в регионах: VII Всероссийская научная конференция, 28 октября 2009 г.: Сб. статей. Екатеринбург: УрАГС, 2008. С. 39-42. (0,3 п.л.).

13. Васильева Е.И. Мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области: опыт социологического анализа // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры и образования: материалы международной конференции. В 3 т. Т. III / Под общ. ред. Ю.Р. Вишневого. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2010. С. 57-60 (0,35 п.л.)