

Лаура Советовна Каиржанова,
Айгуль Уалихановна Жамантаева,
Дмитрий Витальевич Лазаренко,
Балганым Дюсеновна Оспанова
г. Петропавловск, Республика Казахстан

Формирование ценностей у молодежи (на примере государственных служащих)

Деятельность государственных служащих должна быть ориентирована на решение насущных проблем населения, на качественное оказание государственных услуг. Центральной ценностью государственной службы выступает служение народу. От соотношения личностных ценностей зависит то, каким образом государственные служащие станут транслировать в своей работе ключевые ценности своей профессиональной деятельности. Впервые поступившие на государственную службу проходят определенный период адаптации, вхождения в «профессиональное поле». Ценности молодых государственных служащих претерпевают определенное преломление в период адаптации к новым условиям. Поэтому привитие необходимых регуляторов поведения молодым госслужащим достаточно актуальная проблема. В статье приводятся результаты исследования мотивационных типов ценностей молодых государственных служащих, обсуждается собственный опыт в организации обучения государственных служащих и формирования необходимых для их профессиональной деятельности ценностных ориентаций.

Ключевые слова: ценности, государственные служащие, развитие талантов, наставничество, человекоцентричность.

Laura Sovetovna Kairzhanova,
Aigul Ualihanovna Zhamantaeva,
Dmitry Vitalievich Lazarenko,
Balganym Dyusenovna Ospanova
Petropavlovsk, Republic of Kazakhstan

Formation the values at youth (on the example of public servants)

The activities of public servants should be focused on solving the urgent social problems, on the quality provision of public services. The central value of public service is serving the people. The correlation of personal values determines how civil servants will transfer the key values of their professional activities in their work. Those who have entered the public service for the first time go through a certain period of adaptation, entering the “professional field”. The values of young public servants undergo a certain refraction during the period of adaptation to new conditions. Therefore, instilling the necessary behavior regulators to young public servants is quite an urgent problem. The article presents the results of a study of motivational types of values of young public servants, discusses their own experience in organizing the training of public servants and the formation of value orientations necessary for their professional activity.

Keywords: values, public servants, talent development, mentoring, human-centricity.

В современном обществе постоянно происходят значительные изменения, влияющие на нашу жизнь. Техногенные преобразования, с одной стороны, значительно облегчают жизнь человека, с другой стороны, делают его зависимым от различных приспособлений, гаджетов, ограничивая активность. В таких условиях важно сохранять не только критичность мышления и поведения, но и определенный своего рода «внутренний стержень», от которого будет зависеть и принятие решений, и взгляд на мир в целом.

Основу такого «стержня», как правило, составляют ценностные ориентации (ценности) личности, выступающие и регуляторами поведения, и морально-нравственным выражением человека.

Развитие системы ценностей зависит от этических, культурных, политических, научных убеждений современного гражданского общества, от экономического развития государства, от проводимой внешней и внутренней политики.

Как отметил Глава государства К.К. Токаев в нынешнем Послании народу Казахстана: «Формирование новых качеств нации имеет особое значение для нашей страны» [15].

Все граждане и особенно молодежь, должны воплотить в себе самые лучшие качества, т.к. именно из них формируется общая система ценностей общества. Безусловно, мы сами должны быть патриотичными, стремиться к образованию, быть трудолюбивыми, бережливыми, ответственными за свои слова, свою работу, тогда для нашей страны не будет недостижимых целей и будет справедливость.

В течение жизни ценности могут определенным образом меняться под воздействием различных факторов. У взрослого человека они представляют относительно устойчивую структуру, у детей и молодежи систематически меняются в зависимости от внешних или внутренних факторов.

Должным образом сформированная система ценностей как общечеловеческих, жизненных –

здоровье, счастливая семейная жизнь, свобода, интересная работа, творчество, так и нравственных – совесть, долг, честь, справедливость, ответственность, достоинство, в значительной степени определяет и образ жизни, и поведение человека.

Ценности могут сдерживать человека от проявления агрессии, коррупционных правонарушений, подверженности девиантным формам поведения, поэтому достаточно важно заниматься формированием ценностей современной молодежи, направляя их в необходимое русло.

Целью данной статьи выступает изучение содержания ценностных ориентаций современной молодежи на примере молодых государственных служащих.

Проблемой изучения ценностей молодежи в современной российской науке занимаются Н.А. Журавлева (2019) [3], М.К. Карпова, В.И. Евдокимов (2019) [5], Я.Э. Овчаренко, К.В. Гаврилей (2020) [12], И.А. Кох, В.А. Орлов (2020) [8], Т.В. Будянская (2022) [2], Н.Г. Новак, А.Н. Захарова (2023) [11], Л.В. Рожкова, А.Ш. Дубина (2023) [16] и др.

Рассмотрим взгляды данных ученых на содержание ценностей современной молодежи.

Роль нравственного воспитания в становлении системы морально-этических ценностей современной молодежи раскрывается в исследовании Н.А. Журавлевой. Автор осуществляет анализ психологических исследований, который показал, что «нравственное воспитание приводит к формированию четко выраженной нравственной направленности личности, проявляющейся в ее ориентации на высшие духовно-нравственные ценности» [3, с. 70].

Проблемы влияния средств массовой информации на изменение социокультурных ценностей молодежи обсуждаются в статье М.К. Карпова и В.И. Евдокимова. Новая информационно-культурная среда характеризуется циркуляцией больших объемов информации, приводящих к изменению ценностей, норм и установок молодежи, что не всегда приводит к положительным результатам. Авторы подчеркивают, что «в условиях культуры информационного общества возникают новые качества не только молодежи, отдельного человека, но и общества в целом» [5, с. 177]. Происходит это под влиянием как позитивных, так и негативных факторы средств массовой информации.

Ответы на вопросы: «Что представляет собой трудовая активность молодежи?» и «Что является детерминантами молодежной безработицы?» дает исследование, осуществленное Я.Э. Овчаренко и К.В. Гаврилей [12, С.12-14]. Ученые показывают место

трудовых ценностей в общей иерархии ценностей современной молодежи.

Влияние ценностей на профессиональные предпочтения у студентов изучено в исследовании И.А. Коха и В.А. Орлова. В ходе опроса более 600 респондентов выявлено, что «половина опрошенных выбрала профиль обучения в вузе осознанно и собирается трудиться в дальнейшем по своей специальности. Но у трети респондентов выбор носил произвольно-стихийный характер, каждый пятый готов к любой трудовой занятости» [8, с.158]. При этом основными факторами социально-профессионального самоопределения (то, что обусловлено ценностями) студенческой молодежи являются интересная работа и популярность профессии.

Распространение социальных сетей (ВКонтакте или VK, Twitter, Instagram, TikTok и т.п.) в значительной степени захватывает внимание молодых людей, овладевая их сознанием и подсознанием. Таким образом, социальные сети, виртуальный мир общения становятся одними из существенных институтов социализации. В статье Т.В. Будянской рассматривается влияние, которое оказывают социальные сети в процессе формирования культурных ценностей и ориентиров молодежи. Анализируя тенденции развития современного сетевого информационно-культурного пространства, исследователь повествует о негативном воздействии от частого использования социальных сетей [2].

Другим, не менее важным фактором, повлиявшим на изменение системы ценностей большинства людей, в том числе и молодежи, выступила пандемия коронавирусной инфекции. Как отмечают Н.Г. Новак и А.Н. Захарова, «результатом необходимых на момент пандемии ограничений, смены образа жизни и привычного уклада становится заметное изменение иерархической системы жизненных ценностей юношей и девушек, при котором одни ценности определяют выживание, стабильность в сложных жизненных ситуациях, а другие – уходят на второй план» [11, с.117]. По результатам исследования наблюдается «распределение молодежной формации по ценностному критерию на два полюса, на одном из которых располагаются юноши и девушки, для которых важным является самореализация и креативность, а на другом – юноши и девушки, для которых ценится больше материальное благополучие и достижения» [11, С. 111-118]. Как видим, тяжелая жизненная ситуация в значительной степени меняет отношение к жизни и деятельности.

О значении семейных ценностей современной молодежи в становлении будущего общества говорится в статье Л.В. Рожковой и А.Ш. Дубиной. В результате многолетних (2018-2019 гг., 2020, 2020, 2023 гг.) авторских исследований

установлено, что «молодые респонденты в будущем спутнике жизни ищут, прежде всего, эмоциональную связь, комфорт, поддержку и любовь; прежде чем стать родителями, планируют достичь материальной стабильности и быть уверенными в завтрашнем дне» [16, с.141].

Как видно из осуществленного анализа, на развитие ценностей молодежи влияют различные внешние факторы и институты социализации. Поэтому от того, каким образом организована среда, зависит формирование соответствующей системы ценностных ориентаций юношей и девушек.

Далее обратимся к изучению взглядов ученых на содержание ценностных ориентаций государственных служащих.

Ценностные ориентации государственных служащих рассматриваются в трудах таких российских исследователей, как Н.Г. Хорошкевич (2019) [22], Е.Д. Радько (2019) [13], А.Н. Мишина (2020) [10], В.Б. Катаева (2021) [6] и др.

Соотношение ценностей-целей и ценностей-средств государственных служащих, а также их связь с профессиональной деятельностью рассматривается в исследовании Н.Г. Хорошкевич. Автор, изучая иерархию политических ценностей государственных служащих, делает выводы об их значимости в эффективности профессиональной деятельности [22].

О роли корпоративной культуры в привитии государственным служащим необходимых организационных ценностей обсуждается в статье Е.Д. Радько. При изучении позитивного опыта Сингапура, отмечается такой важный момент в поддержке инициативности государственных служащих, как формирование так называемой «культуры доверия». По мнению исследователя, формирование таких отношений в коллективе позволило бы сотрудникам «более открыто, безбоязненно делиться своими идеями, указывать на проблемы, зная, что их мнение будет услышано и учтено» [13, с. 14].

Необходимость совершенствования нравственной культуры государственных служащих подчеркивается в исследовании А.Н. Мишиной. В ходе исследования выявлено, что «труднее всего прививается такая составляющая, как понимание приоритета общечеловеческих интересов над личными» [10, с. 74]. Основной причиной, мешающей развитию нравственной культуры, с точки зрения автора, является некомпетентность и стереотип поведения самих государственных служащих.

В статье В.Б. Катаевой выделены основные механизмы регулирования административной этики государственных служащих, а также говорится о необходимости построения новой модели этических норм, основу которой составят нравственные ценности [6, С. 32-33].

Общим в этих исследованиях выступает проблема формирования у государственных служащих нравственных ценностей, от которых зависит эффективность деятельности. В качестве механизма формирования почти во всех случаях предлагается внесение изменений на законодательном уровне для становления новой модели этических и нравственных качеств государственных служащих.

Таким образом, обнаруживается общее и различное в изучении ценностных ориентаций в трудах российских ученых.

Общее заключается в обнаружении проблемных моментов в развитии ценностей личности в современной действительности – в недостаточной их устойчивости на системном уровне, в изменении (не всегда в должном направлении, нужном русле) под влиянием различных внешних факторов.

Различно обусловлено предметом изучения: у молодежи исследуются, в основном, общечеловеческие ценности, необходимые для различных сфер жизни; у государственных служащих обсуждение касается нравственно-этических ценностей, связанных только с одной жизненной сферой – работой, профессиональной деятельностью.

Далее проанализируем разработанность изучаемого вопроса в трудах казахстанских ученых.

Среди казахстанских исследователей, занимавшихся изучением ценностных ориентаций молодежи следует отметить З.У. Кенесарину (1999) [7], Р.С. Саликжанова (2014) [18], Р.С. Баймухаметову (в соавторстве с Ткачевой Н.А., 2016) [21] и др.

Сравнительный анализ формирования ценностных ориентаций американских и казахстанских школьников в процессе социализации представлен в исследовании З.У. Кенесариной [7].

Почти десятилетней давности исследование ценностных ориентаций тогдашней молодежи Казахстана, осуществленное Р.С. Саликжановым, наглядно демонстрирует содержание системы ценностей. На основе полученных результатов исследователем дается следующая характеристика этой системы: «ценностные ориентации современных молодых людей в Казахстане характеризуются многообразием. С одной стороны, юноши и девушки репрезентируют индивидуально-достиженческие стратегии, характеризующиеся опорой на собственные усилия, активностью, ориентацией на карьерный рост, с другой стороны, наблюдается явный приоритет ценностей, связанных с близким окружением» [18, с. 142].

По результатам теоретического анализа Р.С. Баймухаметова и Н.А. Ткачева делают выводы о том, что «для молодежи характерна плюрализация образцов самореализации. Индивидуализация воплощается в идее

конструирования собственной жизни как сугубо личного проекта с индивидуально обусловленными траекториями в различных сферах (труд, образование, досуг, брак). Прежние образцы ответственности (т.е. социально значимое) индивидов друг перед другом, перед группой и обществом тоже деформируются» [21, с. 138]. Следовательно, семь лет назад в ценностях казахстанской молодежи можно были противоречивые моменты: фактически – от наличия традиционных ценностей до крайнего индивидуализма.

На современном этапе казахстанской науки проблема исследования ценностных ориентаций молодых людей разработана в трудах М.С. Садыровой, К.С. Мухтаровой (2022) [17], М.Д. Майлыкутовой (2023) [9], А.Н. Тесленко (2023) [20] и др.

При изучении трудовых ценностей современной молодежи М.С. Садырова и К.С. Мухтарова обнаружили значимые корреляционные связи с трудовой мотивацией, что позволило разделить респондентов на три группы: «первая группа – в достижении трудовых ценностей доверяют только себе; вторая группа – мотивированы на достижение высокого уровня дохода с приложением минимальных усилий (социальные связи семьи); третья группа – характеризуется крайне низким уровнем трудовой мотивации» [17, с. 33]. Но, несмотря на снижение значимости традиционных ценностей, все же важными для казахстанской молодежи остаются такие ценности, как интерес к труду и результаты труда.

М.Д. Майлыкутова, анализируя «генезис, структуру, динамику, институциональные формы и нормативно-ценностное содержание политической социализации и культуры молодежи Казахстана», приходит к выводу, что «возрождение и развитие духовности, культуры и традиций, как необходимых современной молодежи ценностей, является ключевым фактором формирования духовного единства и казахстанской идентичности» [9, С. 471-472].

Изучая патриотизм в системе ценностей современной молодежи, А.Н. Тесленко делает выводы, что «патриотизм понимается как многогранная система мировоззренческих взглядов, убеждений и чувств человека, связанных с любовью к Родине, уважением к своему народу» [20, с. 11].

Даже на примере этих трех исследований прослеживается определенная проблема – противоречивость системы ценностей современной молодежи, снижение значимости традиционных ценностей.

Вопросы исследования ценностей государственных служащих Республики Казахстан поднимаются в статьях Э. Кагазбаевой (2019) [4], Е.В. Селезневой, Г.А. Кенесовой (2022) [19] и др.

Традиционные ценности (уважение к старшим, вежливость, чувства долга и т.п.) обсуждаются в статье Э. Кагазбаевой. Автор считает, что повысить уровень профессиональной этики государственных служащих Республики Казахстан возможно, «если приспособить традиционные нормы и правила для решения задач современного общества» [4, с. 31].

Представления казахстанских государственных служащих о ценностных ориентациях изучены в исследовании Е.В. Селезневой и Г.А. Кенесовой. Наиболее значимые групповые и личные ценности были разделены на несколько групп: сфера государственной и общественной пользы, сфера исполнения профессиональных обязанностей, сфера самостоятельной творческой деятельности, сфера личного и карьерного роста. «Наиболее значимыми ценностями государственных служащих, как субъектов профессиональной деятельности, выступили патриотизм, гуманизм, альтруизм, справедливость и т.п. Наиболее значимыми с ценностной точки зрения профессиональной деятельности государственных служащих как процесса или результата стали такие ценности, как «служение обществу и государству», «служение делу», «общение и взаимодействие» и т.п. К основным антиценностям государственных служащих Республики Казахстан участники исследования относят коррупционность, протекционизм, высокомерие» [19, С. 205-213].

Как видно из осуществленного теоретического анализа, исследований, посвященных ценностям молодежи, достаточно; изучение ценностей государственных служащих представлено фактически единичными исследованиями; труды же по ценностям молодых государственных служащих практически отсутствуют.

Для выявления системы ценностей современных молодых государственных служащих, нами было проведено эмпирическое исследование с использованием адаптированной версии методики Ш. Шварца, определяющей мотивационные типы ценностей. Всего в исследовании приняли участие 58 государственных служащих в возрасте от 21 до 28 лет. Результаты представлены в Таблице 1.

Таблица 1.

Результаты исследования мотивационных типов ценностей молодых государственных служащих (по средним значениям)

Конформность	Традиции	Доброта	Универсализм	Самостоятельность	Стимуляция	Гедонизм	Достижения	Власть	Безопасность
2,5	1,9	2,6	2,7	2,7	2,1	2,8	2,3	1,8	2,8

Как видно из данных Таблицы 1, ведущие позиции в системе ценностей молодых государственных служащих занимают «гедонизм» и «безопасность». В наименьшей степени ценными являются «власть» и «традиции». В совокупности это можно охарактеризовать следующим образом.

Современные молодые государственные служащие ориентированы на реализацию безопасности в отношениях, на обеспечение безопасности и стабильности общества и самих себя. При этом молодые люди и девушки способны получать чувственное удовольствие от осознания того, что могут транслировать и обеспечивать такого рода безопасность. Определенная открытость изменениям ориентирует молодежь на обогащение эмоционального опыта, на получение новых впечатлений, что дополняется другими ценностями внутри изучаемой иерархии («самостоятельность», занимающая вторую позицию). Такое положение ценностей внутри этой системы закономерно связано: ценность «традиции» занимает одно из последних мест, что говорит о преодолении консерватизма во взглядах, в мышлении, в поведении. При этом

наблюдается готовность быть достаточно терпеливыми в построении безопасных отношений (ценность «универсализм», занимающая второе место).

Открытость изменениям, новому подразумевает расширение опыта, знаний. Находясь в процессе поиска и самореализации, молодые государственные служащие понимают свои ограничения, и, поэтому в меньшей степени стремятся к доминированию над людьми, к получению контроля над действиями других (ценность «власть», занимающая последнее место).

Немаловажное значение в формировании ценностей молодежи, направлении их в нужное русло имеет преемственность поколений, влияние более опытных, зрелых людей. Говоря терминологией Л.С. Выготского, система ценностей старших поколений может выступать зоной ближайшего развития, ориентиром в дальнейшем развитии ценностей молодых.

Поэтому нами были исследованы ценности 53 государственных служащих, имеющих стаж профессиональной деятельности семь лет и более. Результаты представлены в Таблице 2.

Таблица 2.

Результаты исследования мотивационных типов ценностей зрелых государственных служащих (по средним значениям)

Конформность	Традиции	Доброта	Универсализм	Самостоятельность	Стимуляция	Гедонизм	Достижения	Власть	Безопасность
2,5	2,1	2,6	2,8	2,9	2	2,5	2,1	1,7	2,9

Как следует из данных Таблицы 2, в наибольшей степени у зрелых государственных служащих развиты такие типы ценностей, как «самостоятельность» и «безопасность», в наименьшей степени – «власть».

При сравнении данных Таблиц 1 и 2 обнаруживается как общее, так и различное в строении системы ценностей молодых и зрелых государственных служащих. Более опытные государственные служащие, также как и молодые, ориентированы на обеспечение безопасности и стабильности в обществе, в реализации отношений. Но, в отличие от молодых, устремленных к получению чувственного удовольствия, зрелые государственные служащие

в большей степени ценят самостоятельность мышления и выбора способов действия.

Более опытные государственные служащие, так же как и молодые, в меньшей степени заинтересованы в достижении социального статуса, контроля, доминирования над людьми и средствами, но при этом в большей степени заточены на творчество при принятии решений в своей профессиональной деятельности, стремятся к самоконтролю и самоуправлению.

Для выяснения случайности-неслучайности имеющихся различий в изучаемых системах ценностных ориентаций нами был применен критерий U-Вилкоксона-Манна-Уитни, результаты расчета которого представлены в Таблице 3.

Таблица 3.

Результаты расчета критерия U-Вилкоксона-Манна-Уитни

Конформность	Традиции	Доброта	Универсализм	Самостоятельность	Стимуляция	Гедонизм	Достижения	Власть	Безопасность
1531,5	1256,5	1510	1470,5	1349,5	1362	1174,5	1327,5	1432	1437,5

Применительно к нашему исследованию: $n_1=58$, $n_2=53$, следовательно, значения Укр. будут следующие:

Укр. = 1257 при $P \leq 0,05$;

Укр. = 1142 при $P \leq 0,01$.

При сравнении эмпирических значений с критическими, становится ясным, что во всех случаях кроме «традиций» и «гедонизма» принимается гипотеза H_0 об отсутствии различий.

Полученные статистически значимые различия свидетельствуют о том, что более опытные государственные служащие в большей степени ценят «традиции» (2,1 и 1,9), чем молодые госслужащие. Поэтому важно в процессе наставничества учитывать этот факт и содействовать укреплению в сознании молодежи роли традиций в развитии патриотизма, гражданственности и т.п.

В то же время молодые государственные служащие в большей степени устремлены на получение чувственного удовольствия (шкала «гедонизма»), чем более опытные госслужащие (2,8 и 2,5), в более зрелом сознании которых другая картина мира и другое отношение к жизни и деятельности.

Полученные результаты свидетельствуют о наличии у молодых государственных служащих тенденции к самореализации, к поиску себя, к

открытости новым контактам и впечатлениям. Поэтому целесообразно выявлять таких молодых специалистов, поддерживать и развивать их творческие начинания. Другими словами, как отмечают Л.У. Асылбекова и Н.А. Белесова, «необходимо возвращать таланты на государственной службе» [1, с. 159].

Это, фактически, является содержанием одной из стратегий управления талантами, связанной с наймом перспективных специалистов и развитием их талантливости в профессиональной деятельности путем повышения квалификации, обучения посредством тренингов и т.п.

Для выявления и привлечения талантливой молодежи на государственную службу с 2017 года Филиалом Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан по Северо-Казахстанской области (далее – Филиал Академии) совместно с территориальным Департаментом Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы реализуется проект «Школа молодого государственного служащего», в котором принимают участие студенты выпускных курсов вуза и колледжей. Целью проекта является повышение компетенций, необходимых для поступления на государственную службу. В

рамках реализации данного проекта пополняется пул талантов на государственной службе. Всего было реализовано семь выпусков, на данном этапе осуществляется формирование контингента и составление проекта программы обучения для восьмого сезона. Перечень тем занятий постоянно обновляется в зависимости от изменений в действующем законодательстве и модернизации современной системы государственной службы Республики Казахстан. Основу для проекта программы восьмого сезона составили темы, направленные на развитие навыков «гибкого поведения» («soft-skills»): эмоциональный интеллект, командообразование, эффективные коммуникации, стресс-менеджмент и т.п.

Государственная служба в жизни общества занимает определенное место, являясь одной из сфер оказания соответствующих услуг. От деятельности государственных служащих и государственных органов зависит благосостояние общества, развитие социальной инфраструктуры, качество жизни населения. Новая концепция развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года подразумевает построение «человекоцентричной» модели, которую обозначили, как «люди прежде всего» [14].

Это означает, что в центре внимания – человек, услугополучатель с его потребностями, нуждами, запросами, ценностями. В ходе анализа текущей ситуации в Концепции отмечается отсутствие должного взаимодействия между гражданами и государством. Имеющиеся варианты взаимодействия в виде отчетных встреч и т.п. носят фрагментарный характер и не имеют системной основы, не формируют доверия общества к государственным органам. Это в том числе является следствием рассогласованности ценностей (целей) в деятельности государственных органов при взаимодействии с населением. То есть, другими словами, деятельность государственных органов в недостаточной степени ориентирована (в том числе ценностно) на интересы и ценности граждан.

Поэтому взаимодействие государственных органов с институтами гражданского общества выступает одним из факторов, влияющих на развитие ценностей молодежи.

Филиал Академии выступает проводником во взаимодействии государственных служащих с гражданским обществом, которое выражается в привлечении к проведению занятий на курсах и семинарах повышения квалификации представителей неправительственных организаций (НПО), транслирующих опыт взаимодействия с государственными органами. Пул таких тренеров, в частности, составляют председатель и члены Общественного совета области, представители общественных фондов, Совета деловых женщин «Qyzyljar», частного

учреждения «Институт развития местного самоуправления» и др.

Для развития «человекоцентричности» у госслужащих ключевое значение имеют такие ценности, как «ответственность», «чувство долга и справедливости», «стремление к познанию и самосовершенствованию». В ходе обучения эксперты, посредством решения практических кейсов, показывают варианты оперативного реагирования на запросы общества, вовлечения граждан в процесс принятия управленческих решений, тем самым способствуя развитию «человекоцентричности» и связанных с ней ценностей.

Таким образом, необходимо создавать условия для развития ценностей молодых государственных служащих.

В частности, содействовать получению и обогащению личного и профессионального опыта посредством стажировок в другие государственные органы, как на уровне региона, так и в пределах государства. Имеется в виду, организация прохождения стажировок молодым государственным служащим, уже прошедшим испытательный срок, относительно освоившимся в пределах своего функционала, с целью дальнейшей профессионализации, как в пределах своей должности, так и с возможным освоением дополнительных функций внутри схожих должностных единиц.

Такие стажировки можно организовывать по нескольким направлениям: из сельской местности – в госорганы области; из госорганов области – в такие же, но в другой регион (для изучения опыта коллег); из госорганов области – в центральный аппарат министерства и т.п.

Целесообразно пересмотреть функции института наставничества с усилением его роли в адаптации и социализации впервые принимаемых на государственную службу. Трансляция опыта на основе измененной мотивации (предусмотреть иные варианты стимулирования опытных госслужащих для вовлечения в наставническую деятельность) позволит формировать у молодых государственных служащих иное отношение к профессиональной деятельности.

Эффективным выступает обучение современных руководителей трендам в управлении персоналом, в частности, умению применять так называемый «help-management»: помощь персоналу со стороны руководителя. Это подразумевает переход от позиции «иди и делай» к позиции «чем я могу тебе помочь, чтобы ты выполнил задание в срок и в нужном качестве».

Не менее результативным является проведение руководителями коучинговых встреч с применением «мотивационной беседы». Существует две модели проведения таких бесед: первая используется для реализации корректирующего воздействия (если подчиненный нуждается в исправлении

профессиональных действий), вторая же реализуется при необходимости оказания позитивной обратной связи (когда сотрудник эффективен и достоин, нуждается в положительной стимуляции).

Реализация предложенных рекомендаций будет содействовать развитию и системы необходимых ценностей молодых государственных служащих, и профессионального «я» в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Асылбекова, Л.У. Талант-менеджмент: критерии отбора талантов на государственной службе / Л.У. Асылбекова, Н.А. Белесова. – Текст : непосредственный // Евразийское научное объединение. – 2015. – Т. 2, № 7. – С. 156-159.
2. Будянская, Т.В. Социальные сети как фактор становления культурных ценностей современной молодежи / Т.В. Будянская. – Текст : непосредственный // Социально-гуманитарные знания. – 2022. – № 2. – С. 348-351.
3. Журавлева, Н.А. Значение нравственного воспитания в становлении жизненных ценностей современной молодежи / Н.А. Журавлева. – Текст : непосредственный // Вестник Прикамского социального института. – 2019. – № 2 (83). – С. 70-74.
4. Кагазбаева, Э. Роль традиционных ценностей в формировании этики государственных служащих Казахстана / Э. Кагазбаева. – Текст : непосредственный // Государственное управление и государственная служба. – 2019. – № 3 (70). – С. 31-38.
5. Карпова, М.К. Роль СМИ в трансформации социокультурных ценностей современной молодежи / М.К. Карпова, В.И. Евдокимов. – Текст : непосредственный // Наука. Общество. Государство. – 2019. – Т. 7, № 2 (26). – С. 173-179.
6. Катаева, В.Б. Нравственные ценности государственного служащего / В.Б. Катаева. – Текст : непосредственный // VII Педагогические чтения, посвященные памяти профессора С.И. Злобина : сб. материалов : в 3 т. – Пермь, 2021. – Т. 2. – С. 31-33.
7. Кенесарина, З.У. Практика социализации учащихся в средней школе США : монография / З.У. Кенесарина. – Алматы : Білік, 1999. – 164 с. – Текст : непосредственный.
8. Кох, И.А. Ценности и профессиональное самоопределение студенческой молодежи / И.А. Кох, В.А. Орлов. – Текст : непосредственный // Образование и наука. – 2020. – Т. 22, № 2. – С. 142-169.
9. Майлыкутова, М.Д. Диалог культур и духовно-нравственные ценности современной молодежи Республики Казахстан / М.Д. Майлыкутова. – Текст : непосредственный // Ученый совет. – 2023. – № 8. – С. 463-472.
10. Мишина, А.Н. Ценности в структуре деятельности государственных служащих / А.Н. Мишина. – Текст : непосредственный // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 62-8. – С. 71-74.
11. Новак, Н.Г. Жизненные ценности и сферы реализации обучающейся молодежи в условиях пандемии COVID-19 / Н.Г. Новак, А.Н. Захарова. – Текст : непосредственный // Человеческий капитал. – 2023. – № 7 (175). – С. 111-119.
12. Овчаренко, Я. Э. Трудовые ценности и трудовая активность современной молодежи / Я.Э. Овчаренко, К.В. Гаврилей. – Текст : непосредственный // Научно-практические исследования. – 2020. – № 6-6 (29). – С. 11-14.
13. Радько, Е.Д. Ценности как элемент корпоративной культуры государственных служащих Сингапура / Е.Д. Радько. – Текст : непосредственный // Государственная служба. – 2019. – Т. 2, № 5 (121). – С. 12-16.
14. Республика Казахстан. Президент (2019- ; К.-Ж. К. Токаев). Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года : указ от 26 февр. 2021 г. № 522. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522> (дата обращения: 26.09.2023). – Текст : электронный.
15. Республика Казахстан. Президент (2019- ; К.-Ж. К. Токаев). Послание Президента Республики Казахстан народу Казахстана «Экономический курс Справедливого Казахстана». – URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/polniyiy-tekst-poslaniya-narodu-kazahstana-prezidenta-tokaeva-509199/?ysclid=lmzw5w852r912006023 (дата обращения: 26.09.2023). – Текст : электронный.
16. Рожкова, Л.В. Семейные ценности современной молодежи / Л.В. Рожкова, А.Ш. Дубина. – Текст : непосредственный // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2023. – Т. 23, № 2. – С. 138-142.
17. Садырова, М.С. Трудовые ценности и трудовая мотивация современной городской молодежи Казахстана / М.С. Садырова, К.С. Мухтарова. – Текст : непосредственный // Общество: Социология, Психология, Педагогика. – 2023. – № 10 (102). – С. 30-35.
18. Саликжанов, Р.С. Система ценностей современной казахстанской молодежи / Р.С. Саликжанов. – Текст : непосредственный // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2014. – № 2. – С. 136-145.
19. Селезнева, Е.В. Ценности государственных служащих Республики Казахстан в их представлениях / Е.В. Селезнева, Г.А. Кенесова. – Текст : электронный // Государственное управление : электрон. вестник. – 2022. – № 90. – С. 198-215. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-gosudarstvennyh-sluzhaschih-respubliki-kazahstan-v-ih-predstavleniyah/viewer> (дата обращения: 02.10.2023).
20. Тесленко, А.Н. Патриотизм в системе ценностных ориентиров учащейся и студенческой молодежи / А.Н. Тесленко. – Текст : непосредственный // Вестник Самарской гуманитарной Академии. Серия: Психология. – 2023. – № 1 (33). – С. 3-11.

21. Ткачева, Н.А. Ценностные ориентации казахстанской молодежи / Н.А. Ткачева, Р.С. Баймухаметова. – Текст : непосредственный // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2016. – Т. 8, № 6-2. – С. 134-139.
22. Хорошкевич, Н.Г. Политические ценности государственных гражданских и муниципальных служащих в современной России / Н.Г. Хорошкевич. – Текст : непосредственный // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2019. – № 3. – С. 243-247.

REFERENCES

1. Asylbekova L.U., Belesova N.A. Talant-menedzhment: kriterii otbora talantov na gosudarstvennoj sluzhbe [Talent management: criteria for the selection of talents for public Service]. *Evrazijskoe nauchnoe ob#edinenie [Eurasian Scientific Association]*, 2015, vol. 2, no. 7, pp. 156-159.
2. Budjanskaja T.V. Social'nye seti kak faktor stanovlenija kul'turnyh cennostej sovremennoj molodezhi [Social networks as a factor in the formation of cultural values of modern youth]. *Social'no-gumanitarnye znanija [Socio-humanitarian knowledge]*, 2022, № 2, pp. 348-351.
3. Zhuravleva N.A. Znachenie nrvstvennogo vospitaniya v stanovlenii zhiznennyh cennostej sovremennoj molodezhi [The importance of moral education in the formation of life values of modern youth]. *Vestnik Prikamskogo social'nogo institute [Bulletin of the Prikamsk Social Institute]*, 2019, no. 2 (83), pp. 70-74.
4. Kagazbaeva Je. Rol' tradicionnyh cennostej v formirovanii jetiki gosudarstvennyh sluzhashhih Kazahstana [The role of traditional values in the formation of ethics of civil servants of Kazakhstan]. *Gosudarstvennoe upravlenie i gosudarstvennaja sluzhba [Public administration and public service]*, 2019, no. 3 (70), pp. 31-38.
5. Karpova M.K., Evdokimov V.I. Rol' SMI v transformacii sociokul'turnyh cennostej sovremennoj molodezhi [The role of the media in the transformation of socio-cultural values of modern youth]. *Nauka. Obshhestvo. Gosudarstvo [Science. Society. State.]*, 2019, vol. 7, no. 2 (26), pp. 173-179.
6. Kataeva V.B. Nrvstvennye cennosti gosudarstvennogo sluzhashhego [Moral values of a civil servant]. *VII Pedagogicheskie chtenija, posvjashhennye pamjati professora S.I. Zlobina. T. 2: sb. materialov: v 3 t. [VII Pedagogical readings dedicated to the memory of Professor S.I. Zlobin. Vol.2]*. Perm', 2021, pp. 31-33.
7. Kenesarina Z.U. Praktika socializacii uchashhihsja v srednej shkole SSHa: monografija [The practice of socialization of students in high school in the USA]. Almaty: Bilik, 1999. 164 p.
8. Koh I.A., Orlov V.A. Cennosti i professional'noe samoopredelenie studencheskoj molodezhi [Values and professional self-determination of students]. *Obrazovanie i nauka [Education and Science]*, 2020, vol. 22, no. 2, pp. 142-169.
9. Majlykutova M.D. Dialog kul'tur i duhovno-nrvstvennye cennosti sovremennoj molodezhi Respubliki Kazahstan [Dialogue of cultures and spiritual and moral values of modern youth of the Republic of Kazakhstan]. *Uchenyj sovjet [Academic Council]*, 2023, no. 8, pp. 463-472.
10. Mishina A.N. Cennosti v strukture dejatel'nosti gosudarstvennyh sluzhashhih [Values in the structure of the activities of civil servants]. *Tendencii razvitiya nauki i obrazovanija [Trends in the development of science and education]*, 2020, no. 62-8, pp. 71-74.
11. Novak N.G., Zaharova A.N. Zhiznennye cennosti i sfery realizacii obuchajushhejsja molodezhi v uslovijah pandemii SOVID-19 [Vital values and spheres of realization of learning youth in the conditions of the COVID-19 pandemic]. *Chelovecheskij kapital [Human capital]*, 2023, no. 7 (175), pp. 111-119.
12. Ovcharenko Ja.Je., Gavrijev K.V. Trudovye cennosti i trudovaja aktivnost' sovremennoj molodezhi [Labor values and labor activity of modern youth]. *Nauchno-prakticheskie issledovanija [Scientific and practical research]*, 2020, no. 6-6 (29), pp. 11-14.
13. Rad'ko E.D. Cennosti kak jelement korporativnoj kul'tury gosudarstvennyh sluzhashhih Singapura [Values as an element of the corporate culture of Singapore's Civil Servants]. *Gosudarstvennaja sluzhba [Civil Service]*, 2019, vol. 2, № 5 (121), pp. 12-16.
14. Respublika Kazahstan. Prezident (2019- ; K.-Zh. K. Tokaev). Ob utverzhdenii Konceptcii razvitiya gosudarstvennogo upravlenija v Respublike Kazahstan do 2030 goda: ukaz ot 26 fevr. 2021 g. № 522 [On the approval of the Concept of Public Administration Development in the Republic of Kazakhstan until 2030]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522> (Accessed 26.09.2023).
15. Respublika Kazahstan. Prezident (2019- ; K.-Zh. K. Tokaev). Poslanie Prezidenta Respubliki Kazahstan narodu Kazahstana «Jekonomicheskij kurs Spravedlivogo Kazahstana» [The Message of the President of the Republic of Kazakhstan to the people of Kazakhstan “The Economic course of a Fair Kazakhstan”]. URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/polnyiy-tekst-poslaniya-narodu-kazahstana-prezidenta-tokaeva-509199/?ysclid=lmzw5w852r912006023 (Accessed 26.09.2023).
16. Rozhkova L.V., Dubina A.Sh. Semejnye cennosti sovremennoj molodezhi [Family values of modern youth]. *Izvestija Saratovskogo universiteta. Novaja serija. Serija: Sociologija. Politologija [Izvestiya Saratov University. A new series. Series: Sociology. Political science]*, 2023, vol. 23, no. 2, pp. 138-142.
17. Sadyrova M.S., Muhtarova K.S. Trudovye cennosti i trudovaja motivacija sovremennoj gorodskoj molodezhi Kazahstana [Labor values and labor motivation of modern urban youth of Kazakhstan]. *Obshhestvo: Sociologija, Psihologija, Pedagogika [Society: Sociology, Psychology, Pedagogy]*, 2023, no. 10 (102), pp. 30-35.
18. Salikzhanov R.S. Sistema cennostej sovremennoj kazahstanskoj molodezhi [The system of values of modern Kazakh youth]. *Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Serija: Sociologija [Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Sociology]*, 2014, no. 2, pp. 136-145.
19. Selezneva E.V., Kenesova G.A. Cennosti gosudarstvennyh sluzhashhih Respubliki Kazahstan v ih predstavlenijah [Values of civil servants of the Republic of Kazakhstan in their representations]. *Gosudarstvennoe upravlenie: jelektron. vestnik [Public administration]*, 2022, no. 90, pp. 198-215. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-gosudarstvennyh-sluzhaschih-respubliki-kazahstan-v-ih-predstavleniyah/viewer> (Accessed 02.10.2023).

20. Teslenko A.N. Patriotizm v sisteme cennostnyh orientirov uchashhejsja i studencheskoj molodezhi [Patriotism in the system of value orientations of students and students]. *Vestnik Samarskoj gumanitarnoj Akademii. Serija: Psihologija* [Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. Series: Psychology], 2023, no. 1 (33), pp. 3-11.
21. Tkacheva N.A., Bajmuhametova R.S. Cennostnye orientacii kazahstanskoj molodezhi [Value orientations of Kazakh youth]. *Istoricheskaja i social'no-obrazovatel'naja mysl'* [Historical and socio-educational thought], 2016, vol. 8, no. 6-2, pp. 134-139.
22. Horoshkevich, N.G. Politicheskie cennosti gosudarstvennyh grazhdanskih i municipal'nyh sluzhashhij v sovremennoj Rossii [Political values of state civil and municipal employees in modern Russia]. *Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski* [State and municipal administration. Scientific notes], 2019, no. 3, pp. 243-247.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ:

Л.С. Каиржанова, кандидат биологических наук, Ph.D, член-корреспондент КазНАЕН, директор филиала «Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан» по Северо-Казахстанской области, г. Петропавловск, Республика Казахстан, e-mail: l.kairzhanova@apa.kz.

А.У. Жамантаева, магистр экономики, заведующий кабинетом разработки и реализации образовательных программ филиала «Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан» по Северо-Казахстанской области, г. Петропавловск, Республика Казахстан, e-mail: a.zhamantaeva@apa.kz.

Д.В. Лазаренко, доктор по специальности «Психология», профессор кабинета разработки и реализации образовательных программ филиала «Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан» по Северо-Казахстанской области, г. Петропавловск, Республика Казахстан, e-mail: d.lazarenko@apa.kz.

Б.Д. Оспанова, магистр педагогики, старший преподаватель кабинета разработки и реализации образовательных программ филиала «Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан» по Северо-Казахстанской области, г. Петропавловск, Республика Казахстан, e-mail: b.ospanova@apa.kz.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

L.S. Kairzhanova, Ph. D. in Biological Sciences, Corresponding member of KazNANS, Director of the branch of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan in the North Kazakhstan region, Petropavlovsk, Republic of Kazakhstan, e-mail: l.kairzhanova@apa.kz.

A.U. Zhamantayeva, Master of Economics, Head of the Cabinet of Development and implementation of educational programs of the branch of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan in the North Kazakhstan region, Petropavlovsk, Republic of Kazakhstan, e-mail: a.zhamantaeva@apa.kz.

D.V. Lazarenko, Doctor of Psychology, Professor, Cabinet of Development and implementation of educational programs of the branch of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan in the North Kazakhstan region, Petropavlovsk, Republic of Kazakhstan, e-mail: d.lazarenko@apa.kz.

B.D. Ospanova, Master of Pedagogy, Senior Lecturer, Cabinet of Development and implementation of educational programs of the branch of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan in the North Kazakhstan region, Petropavlovsk, Republic of Kazakhstan, e-mail: b.ospanova@apa.kz.