

ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ ФНС

DOI: 10.25629/НС.2020.11.23

Орлова Е.А.¹, Гребенников Ю.Л.², Куляев Д.И.³

¹Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
Москва, Россия

²Московский государственный областной университет
Мытищи, Россия

³Главное управление ФНС РФ
Москва, Россия

Аннотация. В статье приведены описание и результаты эмпирического исследования ценностно-смысловых ориентации сотрудников ФНС. Актуальность данного исследования заключается в том, что, несмотря на целый ряд научных трудов в области изучения личности и деятельности госслужащих, к настоящему моменту недостаточно изучены особенности отдельных личностных характеристик и, в частности, ценностно-смысловых ориентаций различных субъектов профессиональной деятельности; в частности, подобных исследований в отношении инспекторов ФНС ранее не проводилось. Результаты исследования показали, что существуют особенности ценностно-смысловых ориентаций инспекторов ФНС, обусловленные содержанием и характером их профессиональной деятельности.

Ключевые слова: ценностно-смысловая сфера личности, ценностно-смысловые ориентации, личность госслужащего, профессиональная деятельность.

Введение

Налоги и сборы издревле считаются неотъемлемой частью существования и функционирования любого государства, так как за счет налоговых сборов пополняется государственная казна, впоследствии чего осуществляется деятельность многочисленных государственных структур, реализующих различные государственные цели и задачи. На протяжении всех времен существовали люди и организации, занимающиеся сбором налогов.

Качество работы Федеральной налоговой службы зависит напрямую от сотрудников, реализующих фискальную функцию – инспекторов ФНС. Важны и актуальны не только знания и образование инспекторов ФНС, но еще и их психологические и профессиональные качества, так как инспектора напрямую взаимодействуют с документацией, различными налоговыми декларациями, что говорит об обязательном наличии таких качеств как: усидчивость, стрессоустойчивость, пунктуальность, внимательность и т.д. [2]. Также, в структуре профессиональной деятельности инспекторов ФНС значительное место занимает контакт с налогоплательщиками (физические лица и юридические лица) и напрямую связанные, с ними формы делового общения, в том числе, стимуляция налогоплательщиков к погашению налоговых задолженностей, разрешение различных конфликтных ситуаций, ведение дипломатических переговоров и грамотное установление контакта с налогоплательщиками, что свидетельствуют об уникальности, сложности и актуальности данной профессии [2, 4].

Инспектора ФНС могут видеть в своей профессиональной деятельности не только ценность удовлетворение своих первичных потребностей (обеспечение заработной платой себя и семьи), но и могут считать значимой ценность профессионального и карьерного роста, ценность актуализации значимости и престижности своей профессии либо ценность хороших и верных друзей и т.д.

Актуальность данного исследования заключается в том, что, несмотря на целый ряд научных трудов в области изучения личности и деятельности госслужащих, к настоящему моменту

недостаточно изучены особенности отдельных личностных характеристик и, в частности, ценностно-смысловых ориентаций различных субъектов профессиональной деятельности; в частности, подобных исследований в отношении инспекторов ФНС ранее не проводилось. Тем самым, исследование даст возможность раскрыть особенности ценностно-смысловых ориентаций инспекторов с учетом особенностей их профессиональной деятельности. Это поможет усовершенствовать психологическое обеспечение «ФНС», даст стимул к усовершенствованию политики кадрового отбора сотрудников в отделы «камеральных» и «выездных» налоговых проверок, что впоследствии поможет усовершенствовать функционирование ФНС и улучшить качество выполнения поставленных перед инспекцией задач.

Проблема исследования заключается в том, что сотрудники «ИФНС» отдела «камеральных налоговых проверок» и отдела «выездных налоговых проверок» имеют принципиальные различия особенностей профессиональной деятельности. Так как любая профессиональная деятельность, с течением времени, влияет на профессиональное становление субъекта деятельности – «профессионализация личности». Профессиональное становление личности затрагивает все уровни личности, что неоспоримо влияет на ценностно-смысловую сферу личности. Ввиду различия особенностей профессиональной деятельности сотрудников двух разных отделов, ценностные ориентации инспекторов будут иметь некоторые отличия. Несмотря на различные направления деятельности инспекторов «ФНС», все они находятся в единой организации. Организационная культура «ФНС» может влиять на ценностные ориентации всех ее сотрудников, что может отражаться в наличии единых значимых ценностей. В данном исследовании будут выявлены и сформированы ценностные иерархии инспекторов отдела «камеральных налоговых проверок» и отдела «выездных налоговых проверок», так же будет произведен анализ особенностей ценностно-смысловых ориентаций сотрудников «ИФНС».

Краткий обзор исследований (литературы)

Генерализуя все декларируемые цели и задачи, взятые из официальных источников (официального сайта ФНС РФ), можно сказать, что особенностью организационной культуры и основной целью службы является контроль за поступлением денежных средств, в казну государства. Деятельность инспекторов ФНС тесно связана с оборотом денежных средств, а также с различной документацией, связанной с материальным обеспечением и бюджетом налогоплательщиков. Исходя из этого, можно судить о предпочтительных психологических и профессиональных качествах сотрудников, работающих в инспекциях ФНС [2].

Инспектор Федеральной налоговой службы – это государственный служащий, контролирующий своевременность и полноту поступлений налогов в бюджет.

Систематизация психолого-профессиональных качеств сотрудников «ИФНС» является важной задачей в настоящее время, так как личность сотрудника «ИФНС» формируется на стыке повышении уровня модернизации системы и государственного контроля, и повышении уровня запросов и требований со стороны общества (налогоплательщиков). Существует проблема подготовки специалиста-инспектора ФНС и отсутствия актуализации компетенций, психолого-профессиональной картины, и составления единой профессиограммы инспектора налоговой службы [6]. Сложность заключается в повышенной динамике изменения условий функционирования системы ФНС, увеличивается нагрузка, и полномочия, которые возлагаются на инспекторов налоговой службы, добавляются новые сферы деятельности, что говорит о том, что прежние навыки не конгруэнтны новым целям и задачам (Кожанова И.В., 2011). В работе представлен анализ общих качеств и компетенций, отражающий личность инспекторов Федеральной налоговой службы.

На основании актуализации психолого-профессиональных качеств инспекторов двух отделов ИФНС, мы сможем актуализировать и детерминировать их ценностно-смысловые ориентации [4].

▪ «Эмоциональный блок»

Профессиональная деятельность инспекторов ФНС связана с выраженностью психического напряжения и утомляемостью, большим количеством обязанностей, большим объемом

работ и высокой ответственностью [1,6,7]. Совокупность данных факторов может спровоцировать агрессивное поведение. Причем агрессия у инспекторов «отдела камеральных проверок» и инспекторов «выездных проверок» существенно будет отличаться, это связано с принципиальным отличием направленности работы двух отделов [3]. С позиции «эмоционального блока», инспектор ФНС должен быть стрессоустойчивым, не конфликтным, не агрессивным, хорошо-контролирующим свое эмоциональное состояние, эмоционально-адаптивным.

▪ «Когнитивный блок»

Сотрудник ИФНС должен обладать определёнными наклонностями и предрасположенностями к своему виду профессиональной деятельности. Необходимо советующее юридическое или экономическое образование и способности к соответствующим областям наук. Инспектор «отдела камеральных налоговых проверок» обязан разбираться в Налоговом кодексе, работать с налоговыми декларациями и самое важное, он обязан знать инновационные, специализированные-внутренние программы в которых работают инспектора «камерального отдела». Инспектор «выездных налоговых проверок» обязан знать план проведения выездной налоговой проверки, регламент, особенности ведения «допроса» и заполнения «протокола допроса», знания бухгалтерских программ.

▪ «Коммуникативно-речевой блок» – «способности ясно и четко выражать свои мысли и чувства с помощью речи, а также мимики». Данные способности должны быть развиты у сотрудников «отдела выездных налоговых проверок» так как их профессиональная деятельность предполагает постоянное взаимодействие с «человеческими ресурсами» проверяемой организации. Инспектора «отдела выездных проверок» должны иметь хорошо-развитый социальный интеллект, хорошо-поставленную речь для того чтобы грамотно установить контакт с налогоплательщиками и выстроить грамотный диалог, донести нужную информацию до материально-ответственных лиц организации, а ни провоцировать конфликт и недопонимание [6]. Сотрудникам «отдела камеральных налоговых проверок» не сильно нужны данные качества, так как они лишены возможности личного взаимодействия с налогоплательщиком и сотрудниками организации (которую они проверяют).

▪ «Волевой блок»

Волевые качества инспекторов должны быть хорошо развиты и у «отдела камеральных налоговых проверок» и у «отдела выездных налоговых проверок», так как основными целями и задачами инспекторов, в независимости от особенностей направления функционирования того или иного отдела является контроль за своевременностью и полнотой сбора налогов, и выявлению нарушений налогоплательщиков. Для качественного осуществления обязанностей и профессиональных задач, инспектор ФНС должен быть целеустремленным, инициативным, самостоятельным, смелым, решительным, настойчивым и дисциплинированным [4,6,7].

Все данные качества, безусловно, важны и актуальны для сотрудников «ФНС», они должны учитываться при приеме на работу (в качестве «профессиограммы»), но все же высокий уровень выраженности вышеописанных показателей развивается в процессе работы в «ФНС», и является особенностями «профессионального развития» и «профессионального становления личности».

Сущность «профессионального развития» заключается в трансформации индивида в профессионала. Профессионализация влияет на все уровни личности, в том числе и на «уровень ценностей». На становление личности профессионала влияют множество факторов: организационная культура, социум, цели и задачи, возлагаемые на профессионала, идейность организации, особенности профессиональной деятельности и т.д. По мнению Е.А. Орловой и соавторов, все эти факторы отражаются на личности профессионала, влияют на нее, приводят к значительным изменениям, мутациям личности [5]. Это, безусловно, отражается на ценностно-смысловой сфере профессионала, так как данная сфера неотделима от личности, а является ее составной частью. Особенности профессиональной деятельности сотрудников «ФНС» накладывают отпечаток на их ценностные иерархии, в ходе становления специалистов.

Таким образом, особенности профессиональной деятельности инспекторов «отдела камеральных налоговых проверок» и «отдела выездных налоговых проверок» будет сильно отличаться, а соответственно будут сильно отличаться психологические портреты двух видов инспекторов. Дифференцированные психологические и профессиональные качества двух видов инспекторов будут свидетельствовать о различных ценностно-смысловых ориентациях, в структуре личностей инспекторов ФНС.

Основываясь на исследованиях ценностного сознания у служащих, находящихся на современной государственной и гражданской службе [8,9] ценностные ориентации государственных служащих подвергаются трансформации и изменениям, в процессе длительного прохождения государственной службы. Факторами, влияющими на изменение ценностного ряда, у сотрудников будут являться: организационная культура, вид и направленность деятельности, «культурный слой» и т.д. Ценностные ориентации государственных служащих-инспекторов в «Федеральной Налоговой службе», рассматриваются как критерии, используемые для выбора и обоснования своих моделей поведения и действий, а также для оценки событийного ряда, других людей и их поступков. Инспектора ФНС отдела «камеральных налоговых проверок» и «выездных налоговых проверок» являются сотрудниками одной единой структуры – «Федеральной налоговой службы», соответственно ценностные ориентации инспекторов подвержены единой организационной культуре, что будет влиять на актуализацию единых ценностных рядов, в сознаниях служащих. В другом случае инспектора из отделов: «отдел камеральных налоговых проверок» и «отдел выездных налоговых проверок» относятся к двум разным подразделениям, внутри которых может существовать своя индивидуальная организационная культура, которая может влиять на ценностные ряды сотрудников. Но самый важный аспект отражающий дифференциацию ценностных ориентации налоговиков из двух различных отделов, это кардинально разная направленность служебной и профессиональной деятельности. Если ценностные ориентации рассматриваются как критерии, используемые для выбора и обоснования своих действий, оценки себя, других сотрудников, событий, то в отделе «камеральных проверок» и отделе «выездных проверок» – данные показатели будут различаться из-за разной направленности профессиональной деятельности и полномочий. Например, у инспекторов выездных налоговых проверок может преобладать ценность «Материально-обеспеченная жизнь» (по М. Рокичу), так как при осуществлении выезда на юридический адрес предприятия, по данным пресс-службы «УФНС» на 2015 г., во время выездных проверок, на взятках попались более 89 инспекторов, против которых были возбуждены уголовные дела. А у инспекторов «камерального отдела» может преобладать ценность «Общественного признания» как престижа работы на государственной службе. В обще-социальном сознании, государственная служба является престижной работой, ношение формы, погоны и звание, высокий уровень ответственности, выполнение серьезных задач структуры ФНС, и различные привилегии, формируют престижность, значимость и общественной признание такого сотрудника, в глазах других. Особенности ценностных иерархий сотрудников из двух различных отделов могут являться тенденции схожести ценностей или тенденции различия ценностных рядов.

Таким образом, анализ теоретической литературы по проблеме исследования позволяет сделать выводы о зависимости ценностных ориентаций от направленности деятельности сотрудников, и актуализации определенных ценностей в зависимости вида исполняемых задач и обязательств.

Подтвердить схожесть и различие ценностных ориентаций инспекторов ФНС отделов: «камеральных налоговых проверок» и «выездных налоговых проверок» может определить только эмпирическое исследование.

Методы (методики)

Для определения особенностей ценностных ориентаций и ценностных иерархий использовалась методика «Ценностные ориентации» Милтона Рокича.

Данная методика предназначена для определения особенностей ценностных ориентаций индивида, определения иерархии и актуальности тех или иных ценностей, путем ранжирования двух видов ценностей, от более значимых (актуальных) к менее значимым (не актуальным).

Методика представляет из себя предъявления из 36 ценностных рядов:

18 «Терминальных ценностей» – «ценности – цели» убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;

18 «Инструментальных ценностей» – «ценности-средства» убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Испытуемым предъявляются 2 списка ценностей. Испытуемые присваивают ранговый номер каждой ценности, в зависимости от значимости или не значимости данного вида ценности. В результате, мы получаем проранжированный список ценностей, где каждой ценности присвоен свой номер, что отражает ценностную иерархию испытуемых и их ценностные ориентации.

Выборку составили 120 респондентов в возрасте от 25 до 45 (средний возраст респондентов составил 35.6 лет, стандартное отклонение – 6.21 лет). Среди них 54 мужчины и 66 женщин (45% и 55% от всей выборки соответственно). В качестве испытуемых выступали инспектора Федеральной налоговой службы, 60 человек из отдела «камеральных налоговых проверок» и 60 человек отдела «выездных налоговых проверок». Испытуемые были уравниены по количеству, полу, возрасту и месту работы посредством метода попарного уравнивания. Все проработали в инспекции больше 4-х лет.

Инспектора отбирались в связи со стажем работы в налоговом органе, так как для формирования тех или иных ценностей, которые являются отпечатком профессиональной деятельности, необходим стаж минимум более 3 лет.

Для статистической обработки данных использовались компьютерные программы IBM SPSS (Statistical Package for the Social Science) и JASP.

Результаты и их обсуждение

В выборке инспекторов камерального отдела среди терминальных ценностей наиболее значимыми (с 1-го по 6-го ранги) оказались материально-обеспеченная жизнь, интересная работа, общественное признание, развитие, жизненная мудрость, хорошие и верные друзья (рис. 1).

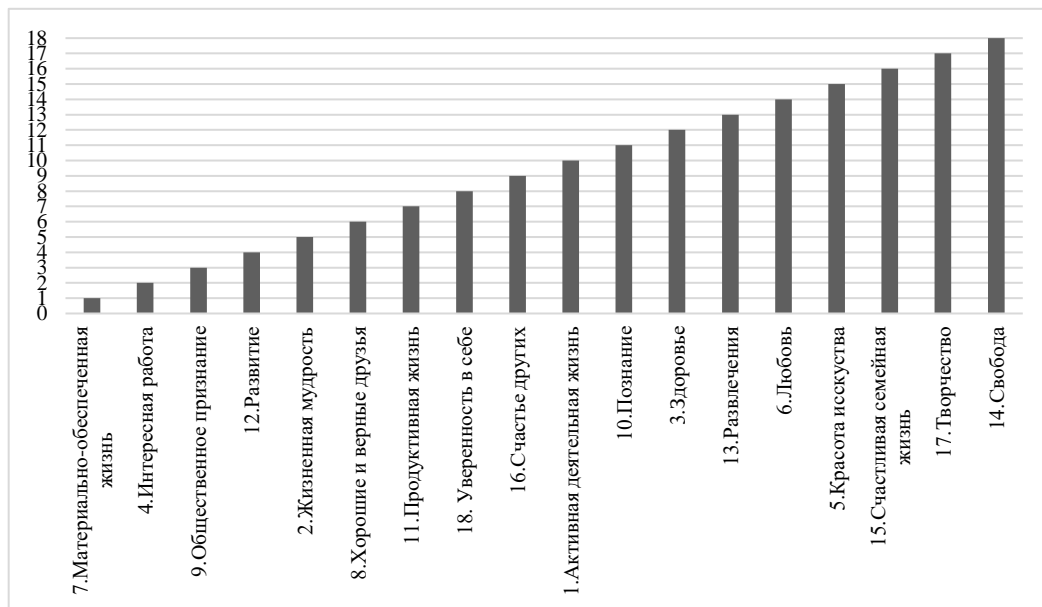


Рисунок 1 – Рейтинг «терминальных ценностей» инспекторов «камерального отдела»

Среди инструментальных ценностей у инспекторов камерального отдела лидируют (с 1-го по 6-го ранги) следующие ценности: воспитанность, аккуратность, терпимость, ответственность, исполнительность и самоконтроль (рис. 2).

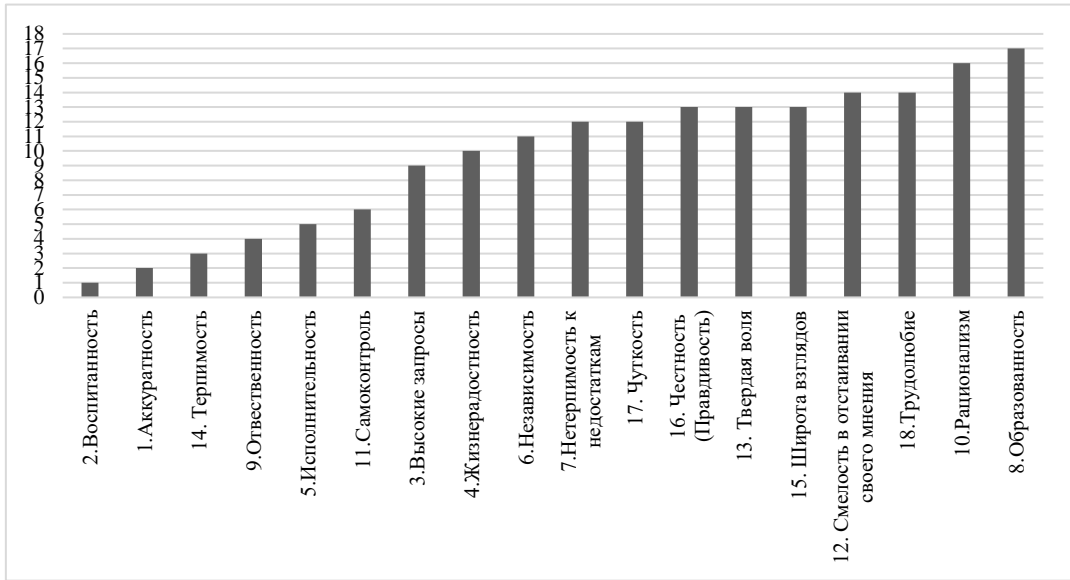


Рисунок 2 – Рейтинг «инструментальных ценностей» инспекторов «камерального отдела»

При ранжировании списка терминальных ценностей инспекторы выездного отдела чаще всего присваивали здоровью и материально-обеспеченной жизни 1-ый ранг, хорошим и верным друзьям – 2-ой ранг, активной деятельной жизни – 3 ранг, а красоте искусства и уверенности в себе – 4-ый ранг (рис. 3).

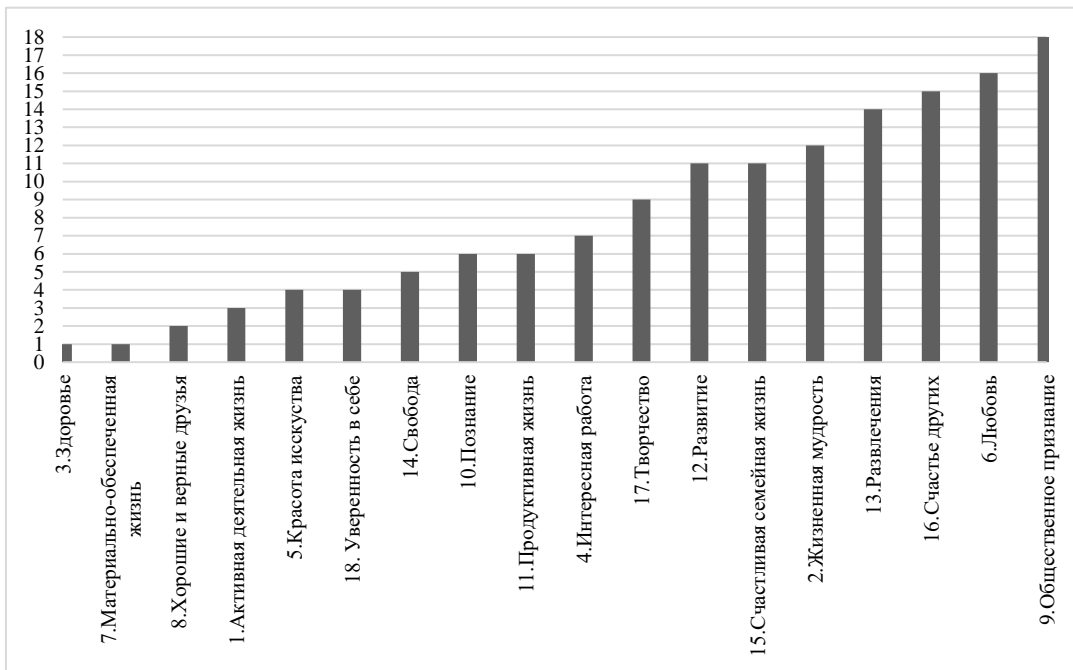


Рисунок 3 – Рейтинг «терминальных ценностей» инспекторов «выездного отдела»

Инспекторы выездного отдела проранжировали инструментальные ценности следующим образом: смелости в отстаивании своего мнения, высоким запросам и независимости были присвоены 1-ый, 2-ой и 3-ий ранги, соответственно, а образованность, исполнительность, рационализм, ответственность «поделили» 4-й ранг (рис. 4).

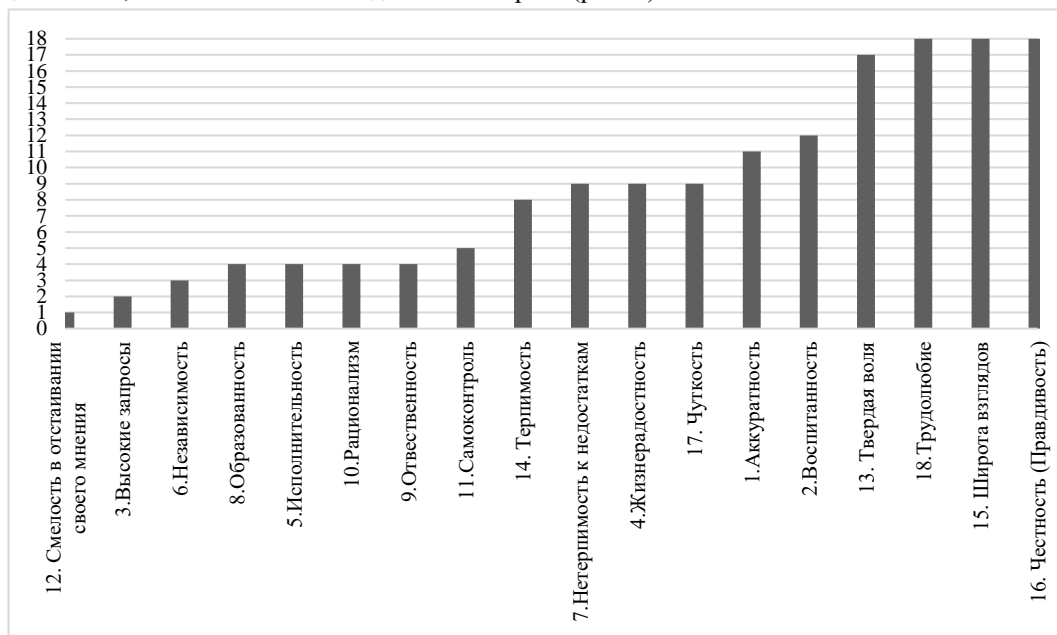


Рисунок 4 – Рейтинг «инструментальных ценностей» инспекторов «выездного отдела»

Для выявления различий в уровне исследуемого признака на двух независимых выборках был использован непараметрический критерий U-критерий Манна-Уитни. Тест показал, что между выборками выездных и камеральных налоговиков существуют статистически значимые различия по ряду шкал.

Среди терминальных ценностей были обнаружены значимые различия по шкалам Жизненная мудрость ($U=1140, z=-3.475, p=0.001$), Интересная работа ($U=1365, z=-2.289, p=0.022$), Общественное признание ($U=915, z=-4.669, p<0.01$), Развитие ($U=1348, z=-2.385, p=0.017$), Свобода ($U=908, z=-4.654, p<0.01$) и Творчество ($U=1406, z=-2.085, p=0.037$).

В классе инструментальных ценностей значимые различия наблюдаются в шкалах Аккуратность ($U=1228.5, z=-3.031, p=0.002$), Воспитанность ($U=1324, z=-2.521, p=0.012$), Высокие запросы ($U=1057, z=-3.929, p<0.01$), Независимость ($U=926, z=-4.649, p<0.01$), Образованность ($U=1400.5, z=-2.1, p=0.036$), Ответственность ($U=1308, z=-2.616, p=0.009$), Рационализм ($U=1379.5, z=-2.212, p=0.027$), Смелость в отстаивании своего мнения ($U=980.5, z=-4.327, p<0.01$), Честность ($U=849.5, z=-4.914, p<0.01$).

Сравнение данных по двум группам испытуемых показало, что жизненная мудрость, интересная работа, общественное признание, развитие являются более статистически-значимыми ценностями в группе камеральных налоговиков. При этом, свобода и творчество преобладают у выездных сотрудников ФНС. Аккуратность, воспитанность, ответственность и честность – более статистически значимые ценности в классе камеральных налоговиков. Притом, высокие запросы, независимость, образованность, рационализм и смелость в отстаивании своего мнения преобладают у выездных сотрудников ФНС (рис. 5 и 6).

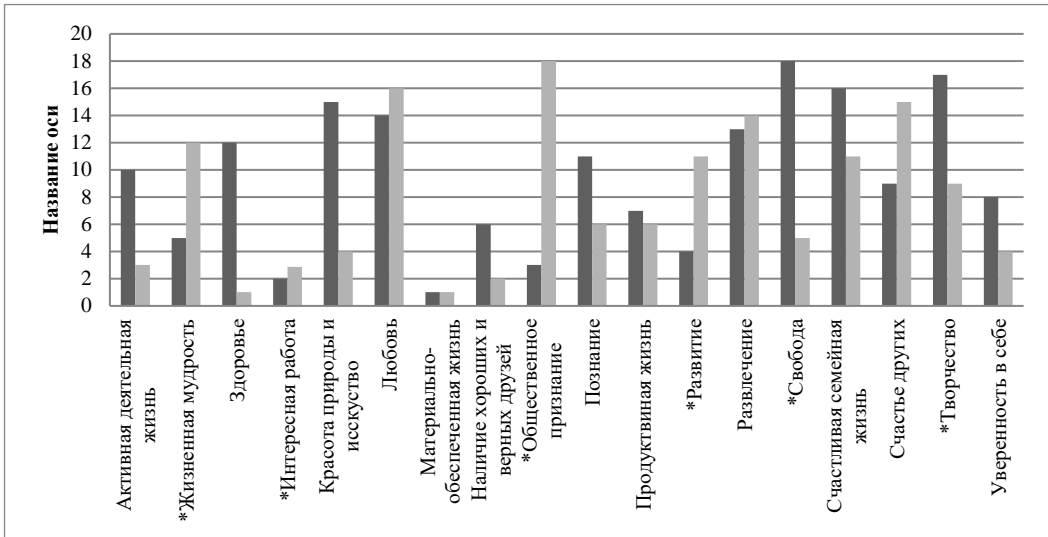


Рисунок 5 – Сравнение «терминальных ценностей» инспекторов «камерального отдела» и инспекторов «выездного отдела»

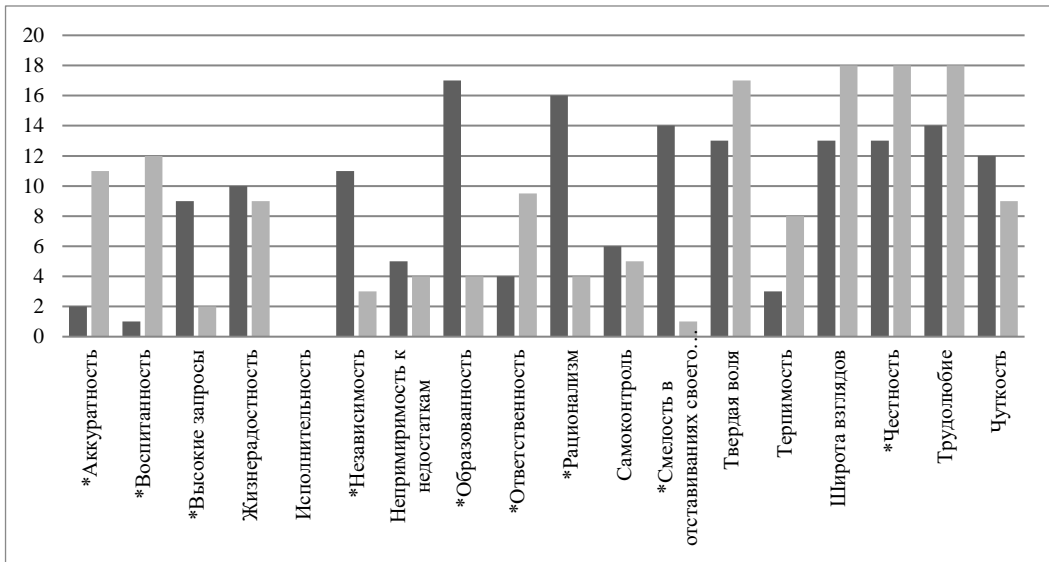


Рисунок 6 – Сравнение «инструментальных ценностей» инспекторов «камерального отдела» и инспекторов «выездного отдела»

Выводы и заключение

Анализ данных показал, что структура ценностных ориентаций инспекторов отдела «камеральных налоговых проверок» и отдела «выездных налоговых проверок» существенно отличается, но несмотря на различную ценностную иерархию отслеживаются ценности со схожим уровнем значимости и одинаковыми рангами.

Общая гипотеза, в том числе, как и частные, в целом, подтвердились. Исходя из результатов исследования можно утверждать, что особенности ценностно-смысловых ориентаций инспекторов ФНС, обусловленные содержанием и характером их профессиональной деятельности определяют содержание характера ценностно-смысловых ориентаций у инспекторов отдела «камеральных налоговых проверок» и инспекторов отдела «выездных налоговых проверок» ФНС.

Исследование подтвердило все частные гипотезы о выраженности тех или иных ценностей у двух отделов ИФНС. Действительно, содержание и направленность профессиональной деятельности определяет ценностные ориентации профессионалов. Так же был проведен анализ 2 видов ценностей у 2 видов отделов, который показал наличие статистически значимых различий ценностных ориентаций инспекторов двух различных отделов, что говорит о разной структуре ценностных ориентаций и ценностных иерархий инспекторов ФНС. Помимо подтвердившихся гипотез о значимости тех или иных ценностей, были выявлены ценности, имеющие высокую значимость, которая даже не предполагалась («красота природы и искусства» и «возможность творческой деятельности»). Для определения причин значимости данных ценностей, необходимо проведение дополнительных исследований.

Результаты исследования могут быть полезными при усовершенствовании кадрового отбора. Составлены психолого-профессиональные портреты инспекторов отдела «камеральных налоговых проверок» и отдела «выездных налоговых проверок». В настоящий момент, отсутствуют конкретные «профессиограммы» описывающих качества необходимые для работы в вышеуказанных отделах. На основании исследования «Профессиограмма сотрудника налоговой службы» [4] были выделены «блоки» («эмоциональный блок», «когнитивный блок», «волевой блок» и т.д.) в содержании которых отражен анализ качеств, которыми стоит обладать сотрудникам ИФНС отделов двух проверок. Выведенные данные полезны Кадровой службе ФНС, для формирования профессиограммы и психогаммы будущего сотрудника, также полученные данные полезны при формировании описания вакансии, требований к будущим сотрудникам, а также понимания какими качествами должен обладать сотрудник «камерального» и «выездного отделов» ИФНС.

Полученные данные о ценностных ориентациях и о ценностных иерархиях полезны Кадровой службе ФНС и свидетельствуют, о том, что сотрудников ИФНС в «камеральный» и «выездной» отделы необходимо отбирать по разным критериям и показателям, так как ценностные ориентации двух разных отделов, имеют выраженные различия.

С практической точки зрения, показатели выраженных ценностей могут помочь в анализе и выявлении ценностей, качеств, механизмов, ухудшающих работу государственной структуры, так как есть ценности, значимость которых является контрпродуктивной для выполнения задач двух отделов. Данные может использовать «Психологическая служба ФНС» (Положение об обеспечении кадровой работы в органах Федеральной налоговой службы, утвержденное приказом УФНС №САЭ-3-15/314 от 7 июля 2005г.). Данные можно использовать для анализа ценностей, мешающих достижению как частных целей двух отделов, так и всех структуры ФНС. Например, выраженная ценность «денег» (исходя из исследования) формирует коррупционную составляющую, что противоречит Российскому законодательству и целям, которые ставит перед собой Инспекция. После произведении анализа данных, из проведенного исследования, можно разработать механизмы по нивелированию «негативных аспектов» (понизить значимость некоторых ценностей) мешающих инспекции достигать своих целей.

Данные о ценностных ориентациях, полученные в исследовании, может использовать «Психологическая служба УФНС» для анализа Организационной культуры отдела «камеральных налоговых проверок» и отдела «выездных налоговых проверок» и влияния на нее. Ценностная иерархия сотрудников отделов налоговых проверок не должна конфликтовать с ценностной иерархией ФНС.

Проанализировав и изучив ценностную иерархию инспекторов «камерального» и «выездного» отделов, можно выявить потребности инспекторов двух отделов и усовершенствовать корпоративное обучение и развитие ФНС.

Библиография

1. Александрин Г. Н., Шарипов Ф. В. Проблемы формирования модели личности специалиста / В кн. Хозяинов Г. Н. и др. Формирование дидактической теории. – М., 1984.

2. Алексеев В. Е. Социально-психологические особенности профессиональной установки и личностных качеств сотрудников Федеральной налоговой службы: автореферат дис... к. психол. н. – Самара, 2007. – 23 с.
3. Гарифова А. Р. Организационная культура государственной налоговой службы: социологический анализ: дис ... к. социол. н. – Казань, 2017. – 210 с.
4. Мирчук И. В. К вопросу о профессиограмме сотрудника налоговой службы // Молодой ученый. – 2009. – №4. – С. 213-217.
5. Психология служебной деятельности. Учебник и практикум для вузов. – М.: ЮРАЙТ, 2020. – 375 с.
6. Романова Е.Р. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2013. –464 с: ил.
7. Чебышева В. В. Классификация профессий и профориентация // Вопросы психологии. — М., 1971, №4.
8. Юрьева О.Ю. Исследование ценностного сознания у служащих, находящихся на современной государственной службе // Казанский педагогический журнал. – 2014. – № 1(102). – С. 143-147.
9. Яницкий М.С., Серый А.В. Основные методологические подходы к изучению ценностно-смысловой сферы личности// Вестник КемГУКИ. – 2012. – №19. – С. 82-97.

Орлова Елена Александровна. AuthorID: 117996. E-mail: orlova.elena64@yandex.ru

Гребенников Юлия Леонидовна. AuthorID: 1038348. E-mail: imaruell@gmail.com

Куляев Даниил Ильич. E-mail: teivaz888@gmail.com

RESEARCH OF VALUE AND SENSE ORIENTATIONS OF FTS EMPLOYEES

DOI: 10.25629/HC.2020.11.23

Orlova E.A.¹, Grebennikov Y.L.², Kulyaev D.I.³

¹Russian Academy of National Economy and Public Administration
under the President of the Russian Federation

Moscow, Russia

²Moscow State Regional University

Mytishchi, Russia

³Main Directorate of the Federal Tax Service of the Russian Federation

Moscow, Russia

Abstract. The article provides a description and results of an empirical study of the value-semantic orientations of FTS employees. The relevance of this study lies in the fact that, despite a number of scientific works in the field of studying the personality and activities of civil servants, to date, the features of individual personal characteristics and, in particular, the value-semantic orientations of various subjects of professional activity have not been sufficiently studied; in particular, such studies have not previously been conducted with respect to the inspectors of the Federal Tax Service. The results of the study showed that there are features of the value-semantic orientations of inspectors of the Federal Tax Service, due to the content and nature of their professional activities.

Key words: value-semantic sphere of personality, value-semantic orientations, personality of a civil servant, professional activity.

References

1. Aleksandrin G. N., Sharipov F. V. Problemy formirovaniya modeli lichnosti spetsia-lista. V kn. Khozyainov G. N. i dr. *Formirovanie didakticheskoi teorii* [Problems of the formation of a personality model of a specialist. In the book. Khozyainov G.N. et al. *Formation of didactic theory*]. Moscow, 1984.
2. Alekseev V. E. Sotsial'no-psikhologicheskie osobennosti professional'noi ustanovki i lichnostnykh kachestv sotrudnikov Federal'noi nalogovoi sluzhby: avtoreferat dis... k. psikhol. n. [Socio-psychological characteristics of the professional attitude and personal qualities of employees of the Federal Tax Service. Dis. cand. psychol. sci. thesis]. Samara, 2007. 23 p.
3. Garifova A. R. Organizatsionnaya kul'tura gosudarstvennoi nalogovoi sluzhby: so-tsiologicheskiy analiz: dis ... k. sotsiol. n. [Organizational Culture of the State Tax Service: Sociological Analysis. Dis. cand. sociol. sci.]. Kazan, 2017. 210 p.
4. Mirchuk I. V. K voprosu o professiogramme sotrudnika nalogovoi sluzhby [On the question of the professiogram of a tax officer]. *Molodoi uchenyi*. 2009. No4. P. 213-217.
5. *Psikhologiya sluzhebnoi deyatelnosti. Uchebnyy i praktikum dlya vuzov* [Performance psychology. Textbook and workshop for universities]. Moscow: YuRAIT, 2020. 375 p.
6. Romanova E.R. *99 populyarnykh professii. Psikhologicheskii analiz i professiogrammy* [99 popular professions. Psychological analysis and professiograms]. 2nd ed. St. Petersburg: Piter, 2013. 464 p.
7. Chebysheva V. V. Klassifikatsiya professii i proforientatsiya [Classification of professions and career guidance]. *Voprosy psikhologii*. 1971, No4.
8. Yur'eva O.Yu. Issledovanie tsennostnogo soznaniya u sluzhashchikh, nakhodyashchikhsya na sovremennoi gosudarstvennoi sluzhbe [Research on the value consciousness of employees in modern civil service]. *Kazanskii pedagogicheskii zhurnal*. 2014. No 1(102). P. 143-147.
9. Yanitskii M.S., Seryi A.V. Osnovnye metodologicheskie podkhody k izucheniyu tsennost-no-smyslovoi sfery lichnosti [The main methodological approaches to the study of the value-semantic sphere of personality]. *Vestnik KemGUKI*. 2012. No19. P. 82-97.

Orlova Elena Alexandrovna. E-mail: orlova.elena64@yandex.ru

Grebennikov Julia Leonidovna. E-mail: imaruell@gmail.com

Kulyaev Daniil Ilyich. E-mail: teivaz888@gmail.com