

Демидова Елена Владимировна

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Специфика построения модели профессиональной культуры российского
государственного служащего**

Аннотация. В статье рассматриваются противоречия между нормативной регламентацией правил поведения служащего и внутренним отношением служащих к необходимости демонстрации определенного поведения. Актуальность этих вопросов обусловлена необходимостью глубокого структурного анализа способов формирования и развития профессиональной культуры государственных служащих, учитывая возрастающую роль деятельности государства в современном российском обществе. Отмечено, что пересмотр института профессиональной культуры государственных служащих в социальном, культурном и личностном контексте дает основания для практического качественного изменения внутреннего отношения служащих к выполнению ими своих профессиональных обязанностей.

Ключевые слова: власть, орган, деятельность, респондент, публичный, реформирование, позиция, задача, функция, статус.

Исследование проблем профессиональной культуры государственных служащих в контексте возрастающих требований к деятельности органов власти основано на теоретическом и прикладном поиске методологического контекста, обеспечивающего понимание аспектов изучения этого социокультурного фактора, относящегося к государственной службе как профессиональной деятельности. Научный и практический интерес к проблемам формирования профессиональной культуры государственных служащих является формой реакции на изменения политического, экономического и социального характера, которые произошли в последние десятилетия в российском обществе.

Термин «профессиональная культура» не является новым для научной литературы и используется представителями многих научных областей. Социально-гуманитарное знание представлено исследованиями различных аспектов профессиональной культуры в условиях изменения социокультурных условий, общественного спроса, а также особенностей профессий как формы человеческой деятельности [4].

Исследователей из разных областей объединяет вывод о том, что профессиональная культура основывается на сочетании культуры профессиональной среды и общей культуры личности, мировоззрения и ценностных установок, которые проявляются в трудовой деятельности, обеспечивая ее эффективность. Что касается государственных служащих, то структура профессиональной культуры дополнительно включает требования к служебному поведению, установленные действующим законодательством. Следовательно, формирование профессиональной культуры государственных служащих имеет ряд специфических особенностей.

Министерство труда РФ предложило методические рекомендации по формированию профессиональной культуры органов государственной власти. Под профессиональной культурой Министерство труда рекомендует понимать «...набор ценностей, миссию, принципы и правила поведения, установленные органами государственной власти, приверженность, которая способствует эффективному выполнению государственными служащими задач и функций государственного учреждения» [2]. Примечательно, что речь идет не об общей профессиональной культуре государственных служащих, а о той профессиональной культуре, которая формируется в рамках определенного государственного аппарата и зависит от конкретной конституционно-правовой природы публичной власти в системе государственного управления. По своей сути модель профессиональной культуры, предложенная Минтрудом России, имеет правовую природу, поскольку основана на нормативных правовых актах, определяющих статус, задачи и функции органов государственной власти и требования к государственным служащим. Предлагаемая модель профессиональной культуры продолжает ставшую уже традиционной попытку внедрить этические нормы поведения государственных служащих в

деятельность органов государственной власти.

Поиск эффективных мер по регулированию нравственных отношений на государственной службе сегодня лежит в основном в плоскости нормативно-правового регулирования правил поведения государственных служащих. В данном случае явно игнорируется факт существования человека в природе и социальная обусловленность деятельности индивида. Создавая «модель профессиональной культуры» сотрудника, необходимо учитывать два основных аспекта. Первый связан с необходимостью изучения субъективного принципа, а именно рассмотрения конкретного и реального государственного служащего как субъекта социальных процессов с его ценностно-содержательно-деятельностной структурой индивидуального сознания (чувствами, убеждениями, мотивацией). Второй аспект касается анализа процесса распространения определенных идей, которые меняют индивидуальное сознание.

Служебная деятельность государственных служащих базируется на системе управленческих взаимодействий – внутренних, возникающих по вертикали и горизонтали на разных уровнях иерархической структуры органов государственной власти, и внешних – взаимодействиях с другими органами государственного и муниципального управления, с гражданами, различными организациями и учреждениями.

Важнейшим фактором формирования профессиональной культуры в органах государственной власти является модель поведения конкретного государственного служащего – субъекта управленческого взаимодействия, который обладает определенным стилем и манерой поведения, ценностно-смысловой мотивацией деятельности и поведения, уровнем управленческой культуры. Вступая во взаимодействие, государственные служащие не только следуют общепринятым нормам и эталонам поведения, но и придают индивидуальное ценностное значение принимаемым управленческим решениям и действиям. Изучение субъективного фактора, роли конкретного государственного служащего в формировании нравственных доминант в служебной деятельности представляет теоретический и практический интерес с точки зрения внедрения и развития модели

профессиональной культуры органов государственной власти, практической реализации правовых норм, регулирующих этику поведения должностного лица.

Исследование структуры профессиональной культуры служащего осложняется тем, что личность государственного служащего «скрыта за многочисленными требованиями и запретами на служебное поведение, которые он формально пытается соблюдать. Государственный служащий обязан иметь четкую гражданскую позицию, быть патриотом, и в случае, если в эти требования не вкладывается никакого смысла, он приспосабливается к предлагаемым законом обстоятельствам, «соглашается» с очередной инициативой по реформированию, чтобы сохранить стабильность своего положения. Ученые отмечают, что личные интересы и выгоды от такой жизни заставляют многих служащих внешне исповедовать и одобрять установленные правила [3, с. 217].

Социологические исследования выявляют дуализм ценностных предпочтений, т.е. определенное типологическое разнообразие среди государственных служащих, имеющих различный срок службы. Анализ результатов одного из таких исследований позволяет выделить три группы государственных служащих с ярко выраженной спецификой взглядов на проблему [1]. Первая группа, которую можно определить, как «прагматики» – 32%, состояла в основном из государственных служащих в возрасте до 35 лет и имеющих относительно небольшой стаж работы на государственной службе, т.е. от 1 до 5 лет. Основой их профессиональной мотивации являются материальные потребности, а также значительная роль, которую играют карьера, налаживание связей. Для большинства «прагматиков» важно профессиональное развитие и престиж выбранной профессии. Более того, они абсолютно понимают и принимают «правила игры», выбирая лояльную позицию.

Вторую группу респондентов можно условно определить как «дуалистов» (59%). Для этой группы характерно ярко выраженное противоречие ценностно-целевых установок. «Дуалисты», безусловно, согласны с необходимостью нравственного совершенствования государственной службы и с необходимостью соблюдения требований к служебному поведению, но их ценностная ориентация скорее личная, чем общественная. Например, эта группа связывает перспективы

морального оздоровления с повышением социального и профессионального статуса государственных служащих.

Третья группа – «безразличные» (9%), характеризующиеся крайней апатией к происходящему на государственной службе. Если для «дуалистов» характерны нравственный поиск и выбор, то для «безразличных» таких дилемм нет. Принятие управленческих решений для «дуалистов» приоритетными являются «законность», «порядочность», «честность», для «безразличных» главными являются «приказы руководителей». «Безразличные» не отличаются или не хотят отличаться своей устоявшейся позицией в отношении этических проблем государственной службы. В профессиональной деятельности они предпочитают конформизм и стараются предугадать мнение и действия, которые от них ожидаются руководством, при этом в ситуации возможности скрыть свое истинное мнение, они предпочтут сделать это.

Таким образом, особенности формирования профессиональной культуры государственных служащих связаны с объективными факторами и характеристиками (юридические требования к служебному поведению), а также с субъективным восприятием этических норм государственными служащими, преломляемыми через индивидуальное сознание и восприятие социокультурных процессов. Это следует учитывать, если выстраивать модель формирования профессиональной культуры в органах власти. При этом важно продумать механизм ее внедрения в деятельность государственного органа. В противном случае социальные и правовые нормы, существующие только в объективной форме в виде ряда предписаний, не связанных с ценностной структурой индивидуального восприятия, не займут достойного места в сознании сотрудников, а, следовательно, не станут ориентирами для действий и поведения государственных служащих.

Литература

1. Берега А.Л. Социологический анализ фактора девиации в среде государственных и муниципальных служащих // Архонт. 2024. № 3(42). С. 58-68.
2. Профессиональная культура государственного органа [Электронный ресурс] / URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15> (дата

обращения: 10.09.2024)

3. Сарыев М.А. Вопросы профессионального развития государственных служащих // Вестник науки. 2024. № 4 (73). Том 3. С. 217-220.

4. Яковко Т.В. Выявление ценностей управленческой культуры государственных служащих: обобщение результатов социологического исследования // Социально-гуманитарные знания. 2024. № 5. С. 137-140.

@Бюллетень магистранта 2024 год №6