
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

УДК [342:35]:174
ББК 67.401.02+87.754

DOI 10.22394/1682-2358-2017-2-71-78

М.А. Колмыкова, *Do-
cent of the Public Administration De-
partment, Orenburg State University
(email: mari_kol@mail.ru)*

Н.И. Селиверстова, *Docent
of the Public Administration De-
partment, Orenburg State University
(email: dina-voda@mail.ru)*

PROFESSIONAL IDENTITY AS A BASE OF THE CIVIL SERVANT PROFESSIONAL CULTURE

Government officials' culture in the light of their membership in a particular occupational and social group is analyzed. The authors believe that the professional identity as a special phenomenon is the base for public officials' professional culture.

Key words and word-combinations: professional group, officials' professional culture, government official, professional identity, values.

М.А. Колмыкова, *доцент кафедры
государственного и муниципального управления
Оренбургского государственного университета
(email: mari_kol@mail.ru),*

Н.И. Селиверстова, *доцент кафедры
государственного и муниципального управления
Оренбургского государственного университета
(email: dina-voda@mail.ru)*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ЧИНОВНИКА

Аннотация. Анализируется культура чиновников с учетом их принадлежности к определенной социально-профессиональной группе. Авторы полагают, что профессиональная идентичность, являясь самостоятельным феноменом, выступает как основа профессиональной культуры чиновника.

Ключевые слова и словосочетания: профессиональная группа, профессиональная культура чиновника, государственный служащий, профессиональная идентичность, ценности.

Профессиональные группы представляют собой сформированные системы, которые различаются по многим параметрам, но прежде всего по профессиональной культуре, опирающейся на управленческую. Тем не менее профессиональная и управ-

ленческая культуры могут рассматриваться как социальные институты, которые принимают новых индивидов либо не принимают, например, вследствие несоблюдения ими профессиональных норм. Кроме того, получение образования по определенной специальности не означает фактического вступления в профессиональную группу, а может рассматриваться лишь как потенциал для дальнейшего развития. Именно соотнесение себя с определенной социально-профессиональной группой можно считать результатом эмпирического освоения профессии. Данное явление представляет собой частный случай идентификации (отождествления субъекта с определенной группой).

Г.П. и Я.Г. Зинченко определили институциональные характеристики профессиональной группы «государственный служащий» [1, с. 71–72]. В первую очередь это наличие общественной потребности в таком виде специализированной деятельности. Она установлена эмпирически и параллельна феномену государства, которое может состояться только при наличии кадрового ресурса. Более того, все трансформации государственного управления приводят к опосредованным изменениям в государственном аппарате, порождая новые запросы общества к исполнению данной профессиональной деятельности. Требования могут исходить от внешней среды и от внутренней. Наиболее актуальным среди приходящих из внешней среды становится запрос на инновации в осуществлении профессиональной деятельности, например сервисно-ориентированная концепция работы (оказание государственных услуг). Внутренняя среда также динамична и предъявляет свои требования к чиновникам: в частности, прозрачность деятельности, подотчетность и быстрота реагирования.

Государственная служба — это профессиональная деятельность, обеспечивающая исполнение полномочий органов государственной власти. Существуют определенные требования к государственным служащим. Во-первых, персональная ответственность лиц, ее осуществляющих: можно считать российской традицией соотнесение конкретного ведомства с должностным лицом, которое отвечает за его работу, что удобно и для государственного аппарата, поскольку возможность замещения такого лица позволяет сохранить систему его функционирования.

Во-вторых, государственным служащим следует подчиняться интересам народа, который они представляют, принимая любые решения, разрабатывая направления политической деятельности. Особенно это актуально для выборных государственных органов и должностных лиц, которым население в ходе выборов предоставляет право действовать в их интересах.

В-третьих, деятельность государственных служащих должна быть подконтрольна и подотчетна народу. На практике это выражается в публичных отчетах о своей работе высших должностных лиц государства и лиц, представляющих отдельные государственные органы (например, Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации). Иные органы государства также стремятся сделать свою работу прозрачной, публикуя данные на официальных порталах, реализуя специальные проекты (например, Открытое правительство), но нареканий к ним со стороны населения немало. Фактически многие реальные инструменты и механизмы, направления деятельности данной профессиональной группы остаются корпоративно закрытыми.

Кроме того, государственные служащие, особенно занимающие высокие посты, должны быть честными, высокоморальными, принципиальными людьми. Данное требование к рассматриваемой профессиональной группе очевидно, так как в их руках сосредоточена огромная власть, но сложно реализуемо на практике, о чем говорят наблюдения различных ведомств, в том числе и собственно государственных [2, с. 73].

Считаем, что, говоря о культуре чиновников, с учетом их принадлежности к определенной социально-профессиональной группе уместно использование именно термина «профессиональная культура». Так, Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает профессионализм и компетентность в качестве основополагающих принципов государственной службы. Это обуславливает первостепенность профессиональных навыков и профессиональной компетенции в процессе трудовой деятельности: грамотное и эффективное использование средств и методов управления, рациональность принятия решений, профессиональная осведомленность и т.д. Важным элементом является культура общения государственного служащего и профессиональная этика.

Классическая социология определила значимость успешной самоидентификации, которая происходит в процессе усвоения личностью определенных социальных ролей, продуцируемых социальными институтами. Это справедливо и в отношении профессиональных сообществ, призванных сохранять социально-профессиональные группы, способствовать их развитию для удовлетворения потребностей общества. «Принадлежность к профессии является важной составляющей идентичности современного человека, а сообщества профессионалов в индустриальном обществе становятся своего рода трибами, имеющими собственные традиции, обряды, фольклор, ритуалы, несущие символическую нагрузку для ее членов. Именно эта культура, формируясь в каждодневном взаимодействии в процессе работы, представляет предмет исследования антропологии профессий», — пишут О.А. Григорьева и Ю.В. Олейникова [3, с. 8].

В концепции профессионального становления личности Ю.П. Поварёнка профессиональная идентичность, выступающая критерием профессионального развития, свидетельствует о качественных и количественных особенностях принятия человеком себя как профессионала; конкретной профессиональной деятельности как способа самореализации и удовлетворения потребностей; системы и норм, характерных для данной профессиональной общности [4, с. 67].

С позиций структурного подхода профессиональная идентичность включает когнитивный, эмоциональный, ценностный и мотивационно-ценностный компоненты.

Когнитивный компонент подразумевает профессиональные знания и убеждения, выраженные в представлениях о профессии, образе специалиста. Полагаем, что в формировании имиджа профессии задействованы как реальные представители профессиональных групп, так и каналы массовой коммуникации. В условиях преобладания массовой культуры в российском обществе именно такие каналы коммуникации обладают большими возможностями в плане формирования имиджа профессий. Сегодня актуальны любые информа-

ционные источники, доступные индивиду, неформальные каналы коммуникации, а также активная позиция его окружения в отношении формирующихся установок на профессию.

Эмоциональный компонент профессиональной идентичности можно рассматривать как сходный с аналогичной составляющей гражданской идентичности, которая согласно трактовке В.И. Кожанова включает следующее:

– этнический элемент или осознание себя в системе этнических ценностей родного народа и родного языка, оценочных суждений относительно своей и «остальных» национальностей, их представителей. В приложении к рассматриваемой теме речь идет о самоидентификации с локальным коллективом, социально-территориальной и социально-профессиональной общностью как основной референтной группой;

– общероссийскую составляющую — отношение к своей принадлежности к российскому обществу, к происходящим общественно-политическим событиям, к другим гражданам России; отношение к законам, действующим в стране, к системе гражданских ценностей. Это влияет и на профессиональную идентичность, так как профессиональные группы неотделимы от социально-экономических и политико-правовых условий их формирования и функционирования;

– общекультурный компонент — отношение к своей принадлежности к мировому сообществу, осознание себя «человеком мира»; отношение к системе общекультурных (общечеловеческих) ценностей. В современном социуме, когда усиливается профессионально-территориальная мобильность, а профессиональные ассоциации наращивают потенциал влияния на общественное мнение и органы власти, осознание общности профессиональной культуры, в том числе в глобальном масштабе, оказывает существенное воздействие на профессиональную идентичность [5].

Ценностный компонент профессиональной идентичности, по нашему мнению, произведен от ценностей профессиональной группы. Их структура универсальна для большинства профессиональных групп, но имеет определенные фокусы и акценты: например, в плане партикулярных ценностей для государственных и муниципальных служащих наиболее важными становятся их место и роль в государственном аппарате (аппарате муниципальной службы). Большие возможности для активной реализации могут получить ценности межличностного признания как внутри профессионального сообщества, так и со стороны населения как целевой группы.

М.Ю. Корнеева отмечает, что в социально-профессиональной группе государственных служащих существуют два типа служащих, обладающих специфическим ценностным набором: государственные служащие с ориентацией в карьере на покровительство авторитетного лица и служащие, ориентированные на самостоятельное прокладывание карьерного пути (селфмейкеры) [6, с. 144]. Полагаем, что это раздвоение ценностных ориентаций связано с объективными факторами социально-экономической реальности России и традиционным восприятием института бюрократии. Таким образом, ценностный компонент профессиональной идентичности динамичен, гибко реагирует на социокультурный фон, исторические и экономико-правовые условия бытия.

Мотивационно-ценностный компонент профессиональной идентичности раскрывается через процесс самореализации в профессии, что имеет большой потенциал для многих людей, склонных по профессионально-личностным характеристикам к занятию данной деятельностью. Специфика профессии государственного служащего состоит в посредничестве между конкретными интересами человека, формально-абстрактными интересами общества и корпоративными интересами ведомств или властных структур. Мотивационно-ценностный компонент его профессиональной идентичности влияет на трактовку этой задачи: служащий может работать в интересах определенного субъекта либо в собственных. Ряд исследователей полагают, что объективность такой роли чиновника во многом зависит от созданных в обществе возможностей, «профессионального пространства». Практика показывает, что оно формируется под воздействием таких факторов, как стабильность системы государственного управления, позволяющая реализовывать запросы как государства, так и общества. В то же время стабильность в российской социально-экономической и правовой среде — это скорее исключение, что косвенно подтверждается регулярностью внесения изменений и дополнений в специализированные нормативно-правовые акты, задающие условия работы государственных служащих. Социальный контекст или социальная роль, предписываемая им, на наш взгляд, более стабильная, реакционная по отношению к формируемым коммуникациям с общественностью.

Ю. Канеева считает, что с точки зрения социологического подхода наиболее адекватным является определение профессиональной идентичности государственных служащих как результата когнитивного, ценностного, эмоционального, мотивационного процесса осознания принадлежности к своему профессиональному сообществу, проявляющегося в определенном типе идентификационного поведения субъектов профессиональной группы [7, с. 53].

С.В. Гвоздиков и Н.Е. Серебровская подняли вопрос о профессиональной пригодности к государственной службе, которая создает основу для реализации на практике мотивационных установок данной социально-профессиональной группы. Практикуется изучение профессиональной пригодности в разных областях деятельности, но не в отношении государственных служащих. Полагаем, что названные авторы справедливо считают профессиональную пригодность базой для профессионального развития и саморазвития чиновников [8].

Отметим особую зависимость государственных служащих от решений и ресурсов государственного аппарата, которая сказывается и на их профессиональной идентичности, ограничивая профессиональное поле и самостоятельность при выполнении функций. Однако сущность профессионального самоопределения составляет самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выбираемой или выполняемой работы, тогда как их отсутствие или навязывание административными мерами препятствует гармоничному становлению профессиональной идентичности.

Идентичность во многом производна от статуса. Социальный статус государственного служащего включает ряд составляющих:

- правовой статус органа управления (его место в иерархии государственного и муниципального управления);
- занимаемая должность в служебной иерархии как совокупность требований и возможностей для самореализации и реализации в профессии;
- образование как база для социального взаимодействия и решения профессиональных задач;
- престиж профессии, формируемый общественными настроениями;
- профессионализм как самооценка, оценка другими и их соотношение;
- карьерные устремления как возможность самореализации, повышения статуса;
- уровень социальной защищенности как особая гарантия со стороны государства;
- социально-демографические характеристики (пол, возраст, мобильность, семейное положение) как основа для обладания ресурсами и возможностями при решении профессиональных задач;
- этнические и религиозные признаки как регуляторы социального взаимодействия.

Статус создает условия для самореализации личности, определяет формат поведения и реакцию на общественное мнение, причем предлагаемые статусом условия могут противоречить личностно-профессиональным устремлениям и стать причиной ухода из социальной группы. Так, изначально высокий статус государственного служащего не всегда сопровождается адекватной самооценке заработной платой, что приводит к конфликту и изменению модели профессионального поведения. Потеря профессиональной идентичности или ее кризисное состояние влекут понижение результативности в решении профессиональных задач, а в крайних случаях — нарушения законности.

Считаем, что в современных условиях многие из перечисленных параметров социального статуса государственного служащего меняются преимущественно вследствие трансформации ценностных ориентаций российского общества в процессе реагирования на смену парадигмы жизнедеятельности. Начинает преобладать мотивация «на себя» даже в реализации текущих задач, стремление к внутриличностной стабильности и гармонии, хотя государственная служба ориентирует на «служение обществу». Именно этот диссонанс приводит к корректировке профессиональной идентичности среди представителей профессиональной группы при сохранении прежних моделей и запросов к ним со стороны общества.

П.И. Юнацкевич проанализировал процесс профессиональной деформации государственных служащих Правительства Санкт-Петербурга, определив проявления профессиональной деформации чиновников:

- уверенность в собственной непогрешимости при принятии решений, чрезмерное самомнение и завышенная самооценка;
- наличие установки на «обвинительный уклон» по отношению к другим чиновникам, чрезмерная подозрительность, грубые ошибки в восприятии и оценке других чиновников, их действий и поступков;

– правовой нигилизм, который проявляется в пренебрежительном отношении к выработываемым решениям, внесению предложений и замечаний, а также в игнорировании требований законов и произвольном толковании законов и подзаконных нормативных актов;

– стереотип закрытости, стремление к излишней секретности, приданию своей властной работе мнимой значительности, тенденция к сверхконтролю;

– перенос своей государственной роли, профессиональных навыков и установок во внеслужебные отношения;

– упрощение формального общения, выражающееся в снижении психологической культуры и этики общения с субъектами применения властных полномочий, обращении на «ты», применении выражений, оскорбительных для других граждан и т.п.;

– установка на получение взятки;

– педантичность, излишний формализм во властной деятельности и затягивание нужных обществу решений в рамках своей компетенции [9].

Институтом нравственности Международной академии социальных технологий разрабатываются меры профилактики профессиональной деформации государственных служащих, суть которых состоит в том, чтобы обучить государственных служащих рассматривать социальную действительность, общественные проблемы и насущные задачи с учетом фундаментального нравственного закона человечества: не причинять ущерба себе, ближайшему окружению, обществу и среде обитания, сохранять баланс духовных и материальных устремлений и действий, прав и обязанностей.

В монографии «Актуализированные ценности современного российского общества» под редакцией И.А. Халий отмечено, что как основная ценность пропагандируется личная финансовая состоятельность, превратившаяся в «тотальную монетизацию» сознания, причем это происходит при содействии высших должностных лиц государства. Властью также формулируется установка на решение гражданами собственных проблем без участия в делах общественных [10]. Поскольку социум следует курсу на формирование общества потребления, где обеспеченность финансовыми ресурсами определяет успешность индивида, чиновники как часть российского общества, зависящая от госаппарата сильнее, нежели большинство граждан, реализуют обозначенные ценности в процессе своего функционирования.

Итак, профессиональная идентичность составляет основу профессиональной культуры чиновника. Являясь самостоятельным комплексным феноменом, она порождает ряд проблем, если входит в конфликт с личностными особенностями, что особенно актуально для государственных служащих. Отрицательными последствиями могут стать ее потеря и профессиональная деформация.

Кроме того, профессиональная идентичность неразрывно связана с социальным статусом профессиональной группы и воспроизводится посредством профессиональной социализации, поэтому требуются отлаженные механизмы формирования и коррекции профессиональной идентичности, в том числе и чиновников.

Библиографический список

1. *Зинченко Г.П.* Государственная служба в предметном поле социологии // Социологические исследования. 2016. № 2. С. 70–75.
2. *Литвинцева Е.А.* Институциональная структура государственной гражданской службы. М., 2010.
3. *Григорьева О.А., Олейникова Ю.В.* Профессиональные группы интеллигенции. Антропология профессий // Социологические исследования. 2007. № 11. С. 148–152.
4. *Поварёнков Ю.П.* Психологическое содержание профессионального становления человека. М., 2002.
5. *Кожанов И.В.* Формирование гражданской идентичности личности в процессе этнокультурной социализации в системе непрерывного образования // Науковедение. 2015. Т. 7, № 5 (30). С. 200.
6. *Корнеева М.Ю.* Социологическая диагностика системы ценностей государственных и муниципальных служащих методом сократического диалога // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 7: Философия. Социология и социальные технологии. 2011. № 7–13. С. 142–147.
7. *Канеева Ю.* Роль непрерывного образования в формировании профессиональной идентичности государственных служащих // Власть. 2013. № 5. С. 53–55.
8. *Гвоздиков С.В., Серебровская Н.Е.* Профессиональная пригодность государственных служащих как основа эффективной профессиональной деятельности // NovaInfo.Ru. 2015. Т. 1, № 34. С. 341–345.
9. *Юнацкевич П.И.* Профилактика профессиональной деформации государственного служащего Правительства Санкт-Петербурга. URL: <http://www.inrav.ru/398-profilaktika-professionalnoj-deformatsii-gosudarstvennogo-sluzhashchego-pravitelstva-sankt-peterburga.html>
10. Актуализированные ценности современного российского общества / отв. ред. И.А. Халий. URL: http://www.isras.ru/files/File/publ/Act_zemosti_sovr_obschestva.pdf.