**Содержание**

Список принятых сокращений

Введение

Глава 1. Стратегическое ориентирование личности государственного служащего

1.1 Определение и типология стратегических ориентаций госслужащего

1.2. Основания дифференциации жизненных стратегий государственных служащих

1.3 Особенности формирования жизненных стратегий госслужащих

Глава 2. Ценности в структуре деятельности государственных служащих.

2.1 Корпоративные ценности как управленческий ресурс государственной гражданской службы

2.2 Нравственные ценности государственной гражданской службы

2.3 Общественное и правовое воздействие на формирование и развитие духовно-нравственных качеств государственных служащих

Заключение

Список источников и литературы

**СПИСОК ПРИНЯТЫХ СОКРАЩЕНИЙ**

РФ - Российская Федерация

#### ВС - Верховный Суд

Бюл. - Бюллетень

Бюл. ВС РФ - Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации

#### ВКС - Вестник Конституционного Суда Российской Федерации

РГ - Российская газета

САПП РФ - Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации

СЗ РФ - Собрание законодательства Российской Федерации

**Введение**

Проведение социально-экономических преобразований в российском обществе невозможно без мобилизации интеллектуального, творческого, профессионального потенциалов государственной службы, значительного повышения духовно-нравственного уровня ее субъектов. Государственная служба в России должна стать самостоятельным социальным институтом, в рамках которого могли бы достойно проявиться все необходимые для современной России преимущества цивилизованного управления государством.

Важная роль в становлении нового типа российской государственной службы, по нашему мнению, принадлежит мотивационному ресурсу госслужащих – включение в структуру ценностных ориентаций таких нравственных убеждений и принципов поведения, которые будут способствовать воспитанию и формированию у государственных служащих прогрессивных этических ценностных ориентаций и высокой нравственности, адекватных потребностям социальной практики и традициям служения Отечеству. Актуальность темы исследования обусловлена радикальными изменениями, происшедшими в мире и в России, в условиях которой возникла новая система социокультурных ориентаций государственных служащих.

Предмет изучения дипломной работы составляют социокультурные ориентации и нравственные ценности государственных служащих. Изучение этих ценностей и обуславливает актуальность выбранной темы работы.

Объект изучения - государственные служащие.

Целью дипломной работы является выявление особенностей формирования социокультурных ориентаций и нравственных ценностей государственных служащих с целью формирования и развития духовно-нравственных качеств государственных служащих

Сформулированные цели определили необходимость решения следующих задач:

- дать определение и типологию стратегических ориентаций госслужащего;

- рассмотреть основания дифференциации жизненных стратегий государственных служащих;

- определить особенности формирования жизненных стратегий госслужащих;

- выявить корпоративные ценности как управленческий ресурс государственной гражданской службы;

- рассмотреть офицерскую честь как стержневую духовно-нравственную ценность;

- изучить общественное и правовое воздействие на формирование и развитие духовно-нравственных качеств государственных служащих.

Методами в работе являются следующие: аналитический метод (используется при анализе литературы и нормативно-правовых актов), статистический и логический методы, методы сравнительного анализа и обобщения.

Нормативно-методическую базу исследования составляют нормативные акты России, данные госстатистики.

Автором дипломной работы были также проанализированы нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность государственных служащих. Остановимся на них более подробно.

Конституция РФ[[1]](#footnote-1) играет принципиально важную роль в правовом регулировании государственной службы. Именно она определяет, какие руководящие государственные должности РФ относятся к категории «А» и в чем состоят их отличия от других государственных должностей (категорий «Б» и «В»). В ней определена также компетенция Совета Федерации, Государственной Думы и Президента РФ по назначению на должности и освобождению от должности государственных служащих. Она содержит и некоторые другие положения, касающиеся подбора и расстановки руководящих кадров государственных органов.

Федеральный закон «О системе государственной службы в Российской Федерации» значительно видоизменил понятие государственной службы РФ, отменив положения Федерального закона № 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации"[[2]](#footnote-2). Так, государственной службой в настоящий момент признается профессиональная служебная деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий не только государственных органов, но и самой Российской Федерации, ее субъектов, а также деятельность по осуществлению государственных функций в специальных государственных формированиях, службах и учреждениях (ст.ст. 1, 6, 7)[[3]](#footnote-3). Именно поэтому реформирование государственной службы должно осуществляться в тесной взаимосвязи с реформой системы государственных органов исполнительной власти, ибо, как отмечалось в Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 15.08.2001 № 1496, "эффективность государственной службы обеспечивается оптимизацией и стабилизацией структуры государственных органов и их аппаратов, разграничением задач, функций, полномочий и ответственности государственных органов и их подразделений"[[4]](#footnote-4). Необходимо установить соответствие между характером функций, выполняемых государственным органом исполнительной власти, и особенностями планирования и финансирования его деятельности. В частности, требуется провести четкую грань между функциями по выработке государственной политики и принципов регулирования в определенной сфере деятельности и функциями по реализации государственной политики и оказанию государственных услуг.

С 1 февраля 2005 года вступил в силу Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации"[[5]](#footnote-5). Этот закон от 27 июля 2004 г. реализует одно из важнейших конституционных прав равного доступа граждан к государственной службе нашей страны. В его развитие президентом Российской Федерации изданы указы "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации"[[6]](#footnote-6) и "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации"[[7]](#footnote-7), опубликованные 03.02.2005 г. в "Российской газете". Он устанавливает правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы. Предметом его регулирования являются отношения, связанные с поступлением именно на гражданскую службу, ее прохождением и прекращением, а также правовым положением федерального гражданского служащего и гражданского служащего субъекта Российской Федерации. Его принятие вытекает из положений Федерального закона "О системе государственной службы Российской Федерации"[[8]](#footnote-8), где была определена система государственной службы, состоящая из трех видов: государственной гражданской, военной и правоохранительной службы, каждый из которых должен быть урегулирован соответствующим федеральным законом. Один из ключевых моментов Закона о гражданской службе - регламентация института конкурса, который обеспечивает право граждан поступать на гражданскую службу и позволяет проводить отбор достойных претендентов, отвечающих предъявляемым законом требованиям профессионализма и компетентности. Говоря о значении и содержании указов президента, стоит подчеркнуть, что одним из них утверждено Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, а другим - Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации.

Имеется ряд федеральных законов, которыми регулируются особенности государственной службы в отдельных федеральных государственных органах. По ряду вопросов государственной службы имеются указы Президента РФ. Многие вопросы федеральной государственной службы регулируются дисциплинарными уставами и положениями, положениями о конкретных органах и их подразделениях и другими нормативными актами Правительства РФ, министерств и ведомств.

Сложность и многогранность исследуемого феномена позволяет обозначить специфические направления развития теории, в той или иной мере затрагивающей различные аспекты и стороны анализа формы социальной престижности и социокультурного явления. Это исследования, посвященные осмыслению различных подходов к типологии, видам, содержанию социального престижа в структуре основных социокультурных явлений, авторами которых являются С.А.Войтович[[9]](#footnote-9), Т.И. Заславская[[10]](#footnote-10), В.И. Ильин,[[11]](#footnote-11) Г.В. Осипов[[12]](#footnote-12), В.В.Радаев[[13]](#footnote-13), М.Х.Титма, О.И.Шкаратан[[14]](#footnote-14), В.А.Ядов[[15]](#footnote-15) и др.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы.

**ГЛАВА 1. ЖИЗНЕННОЕ самоопределениЕ и стратегическогЕ ориентированиЕ личности государственного служащего**

**1.1 Определение и типология стратегических ориентаций госслужащего**

Во всех развитых странах мира существует и развивается институт государственной службы, ведется целенаправленная кадровая политика в области государственного управления. Не является исключением в этом плане и Россия. Однако в нашей стране институт госслужбы только начинает складываться. Личностный потенциал и стратегические приоритеты нуждаются в серьезном изучении и надежном технологическом обеспечении.

Как отмечают отечественные исследователи, госслужащие - "это люди с уже установившимся типом отношения к реальности, который определяет активность и направленность деятельности, с четко выработанной стратегией жизнедеятельности".[[16]](#footnote-16) В свою очередь тип отношения к социальной реальности (в т.ч. тип мировоззрения) зависит от наличия сформированного социального или социально-политического идеала.

Следовательно, чтобы повысить качество и эффективность деятельности госслужащих, мы должны учитывать не только их жизненный опыт и сложившиеся ориентации, но и представления об их будущей жизни, которые традиционно связывают с понятием "стратегия жизни".

Концепция жизненных стратегий личности предложена и обоснована нами в соавторстве с Ю.М.Резником.[[17]](#footnote-17) Понятие "стратегия жизни" характеризует, с одной стороны, систему социокультурных представлений личности о своей будущей жизни, ориентирующую и направляющую ее текущее (повседневное) поведение в

течение длительного времени, а с другой - способ сознательного планирования и конструирования личностью собственной жизни путем поэтапного формирования ее будущего.

В зависимости от доминирующей формы активности личности мы выделяем несколько типов стратегии жизни. С нашей точки зрения, человек по отношению к своей собственной жизни может последовательно занимать три разные, хотя и взаимосвязанные позиции: "иметь" (рецептивная активность), "достигать" ("достиженческая" активность) и "быть" (творческая или "экзистенциальная" активность) (Такой подход, предложенный в общих чертах Э.Фроммом, получил свое подтверждение и конкретизацию в ряде социологических опросов, проведенных авторами с разными категориями опрашиваемых - студентами, учащимися и работниками организаций. Безусловно, как и всякая типология, он имеет условный характер и не выражает в полной мере всего богатства жизненных отношений личности.).

Рецептивная ("приобретательская") активность является основой стратегии жизненного благополучия, достиженческая активность -стратегии жизненного успеха и, наконец, экзистенциальная активность - стратегии жизненной самореализации.

Жизненное благополучие - один из наиболее распространенных типов стратегии личности, для которого характерны следующие особенности: рецептивная ("приобретательская") активность и референтная (соотносительная) направленность потребления, преобладание установки на получение (а не на создание) жизненных благ, стремление к комфорту и максимально полной обеспеченности жизни, доминирование образа стабильной и размеренной жизни и др.[[18]](#footnote-18)

Жизненный успех - достаточно распространенный и привлекательный тип жизненных стратегий личности, отличающийся такими чертами, как "достиженческая" активность и активная жизненная позиция, преобразовательская направленность деятельности и ее нацеленность на высокие результаты, способность жить и работать в условиях неопределенности и риска, оригинальность и разнообразие в выборе и реализации культурных стилей, устойчивая ориентация на внешнее признание и одобрение и др.[[19]](#footnote-19)

Самореализация в жизни - широко известный тип жизненной стратегии, характеризующийся осознанной и практической установкой личности на творческое изменение и преобразование собственной жизни, на ее личное самосовершенствование и саморазвитие в качестве субъекта жизнетворчества.

Во-первых, стратегии жизни госслужащих и их карьерный рост определяются прежде всего типом социальной организации разных стран.

В зависимости от социальной организации выделяются две основные модели государственной службы: (1) "сервисная", построенная на отношениях "специалист - клиент", и (2) "патерналистская", основанная на отношениях покровительства и опеки к "подопечным" - подчиненным или рядовым гражданам.[[20]](#footnote-20)

В тех странах, где госслужащий обеспечивает выполнение функций государственного управления посредством сервисной модели, его личностный и творческий потенциал задействуется в полной мере. На первый план выдвигаются его профессиональные способности и коммуникативные навыки, а также умения работать с разными категориями граждан.

В странах, где преобладает патерналистская модель службы, госслужащие находятся под сильным гнетом бюрократических условностей и "правил игры". Они в гораздо меньшей степени самостоятельны и предоставлены сами себе. Практически каждый шаг на государственной службе контролируется вышестоящими инстанциями. Наибольшую возможность в раскрытии и реализации своего личностного потенциала получают представители высшего звена государственного управления.

Государственная служба - системный объект. Применение системного подхода позволяет адекватно отобразить в научных моделях системную природу государственной службы как объекта изучения. Целостность взаимодействия подсистемы государственной службы с ее экосистемой - государством означает, что государственная служба может быть понята диалектически лишь в связи с другими элементами - субсистемами, то есть в соотнесении с системой государственного управления, а не сама по себе, не как изолированное нечто.

Назначение государственной службы как системы состоит в том, что при любых изменениях всей социальной системы она должна служить стабилизирующим центром социума, поддерживать в обществе определенный порядок в различных сферах человеческой деятельности. Такой порядок необходим для устойчивого существования социальной системы. Порядок обычно достигается применением юридических законов и иных нормативно-правовых актов (указов, постановлений, распоряжений и т.д.), выполнение которых гарантируется соответствующими органами принуждения.

В качестве основных подсистем госслужбы как системы можно выделить: совокупность исполнительных органов государственной власти, кадровый состав госслужбы, утилитарно-материальные составляющие, система управления госслужбой, совокупность норм, правил, процедур, существующих в самой системе и воспроизводящихся ею, и т.д. В адекватно функционирующей системе все подсистемы существуют относительно самостоятельно, в то же время предполагается наличие открытых каналов коммуникаций между ними.

Система выполняет свои функции с помощью подсистем - людей, организованных в группу, в которой проведено разделение на статусы и роли в соответствии с потребностями данной социальной группы и общества в целом. Государственные служащие представляют собой особую социально-профессиональную группу людей, наделенных властными полномочиями, которые реализуются в форме издания приказов, распоряжений, указаний, предписаний и иных актов управления, обязательных для граждан. Слой государственных служащих выполняет важную функцию стабилизатора в обществе, осуществляя свои полномочия, без спешки, медленно, осторожно, систематически - в лучших традициях бюрократии, обеспечивая тем самым плавность, постепенность социальных изменений в переходный период общественного развития, препятствуя социальному взрыву.[[21]](#footnote-21)

Итак, приведенное в параграфе различие между указанными выше типами стратегий жизни является весьма условным, но оно четко разделяет жизненные позиции, которые занимает личность в процессе своей жизнедеятельности и во взаимоотношениях с окружающими ее людьми.

**1.2 Основания дифференциации жизненных стратегий государственных служащих**

Реформирование государственного управления неразрывно связано с переосмыслением деятельности служащих государственной власти и местного самоуправления, их устремлений в профессиональных областях, изучением всего спектра жизненных установок, ценностей, профессиональных ориентиров, которых придерживаются современные чиновники. Специфика жизненных стратегий чиновников в профессиональной сфере во многом определит будущее конкретной реализации и продолжения реформ государственной власти и местного самоуправления «на местах».

Понятие «стратегия жизни» характеризует, с одной стороны, систему социо-культурных представлений личности о своей будущей жизни, ориентирующую и направляющую ее повседневное поведение в течение длительного времени, а с другой — способ сознательного планирования и конструирования личностью собственной жизни путем поэтапного формирования ее будущего.[[22]](#footnote-22)

Приведем наиболее распространенные типы стратегий, встречающиеся в повседневной жизни. Они выделяются по ряду институциональных признаков: социально-экономическому положению, способу воспроизводства и трансляции культурных стандартов, системе регуляции и контроля, социальному характеру (коллективной ментальности), профессиональному этосу. В совокупности эти признаки образуют комплексный критерий социологической типологизации жизненных стратегий.[[23]](#footnote-23) Его содержание определяется характером социальной активности личности.

В зависимости от доминирующей формы активности личности можно выделить несколько типов стратегии жизни. С нашей точки зрения, человек по отношению к своей собственной жизни может занимать три разные, хотя и взаимосвязанные позиции: «иметь» (рецептивная активность), «достигать» («достиженческая» активность) и «быть» (творческая или «экзистенциальная» активность).

Рецептивная («приобретательская») активность является основой стратегии жизненного благополучия и ее аномальной формы — потребительско-накопительской. Предпосылкой стратегии жизненного успеха выступает мотивационная («достиженческая») активность, рассчитанная на общественное признание. Наконец, для стратегии самореализации характерна творческая активность, направленная на создание новых форм жизни безотносительно к их внешнему признанию (непризнанию). Специфика выделяемых типов стратегии зависит от содержания представленных в них элементов.[[24]](#footnote-24)

Жизненное благополучие — один из наиболее распространенных типов стратегии личности, для которого характерны следующие особенности: рецептивная («приобретательская») активность и референтная направленность потребления, преобладание установки на получение, а не на создание жизненных благ, стремление к комфорту и максимально полной обеспеченности жизни, доминирование образа стабильной и размеренной жизни.[[25]](#footnote-25)

Жизненный успех — достаточно распространенный и привлекательный тип жизненных стратегий личности, отличающийся такими чертами, как «достиженческая» активность и активная жизненная позиция, преобразовательская направленность деятельности и ее нацеленность на высокие результаты, способность жить и работать в условиях неопределенности и риска, оригинальность и разнообразие в выборе и реализации культурных стилей, устойчивая ориентация на внешнее признание и одобрение.[[26]](#footnote-26)

Самореализация в жизни — широко известный тип жизненной стратегии, характеризующийся осознанной и практической установкой личности на творческое изменение и преобразование собственной жизни, на ее личное самосовершенствование и саморазвитие в качестве субъекта жизнетворчества.[[27]](#footnote-27)

Приведенное здесь различие между указанными выше типами стратегий жизни является весьма условным, но оно четко разделяет жизненные позиции, которые занимает личность в процессе своей жизнедеятельности и во взаимоотношениях с окружающими ее людьми. Следует отметить, что выделенные типы жизненных стратегий строятся не в иерархическом порядке, а как рядоположенные и равноправные по своему характеру ведущие ориентации человека.

Выделенные типы жизненных стратегий имеют множество модификаций. Так, стратегии жизненного благополучия можно разделять по способу достижения на стратегии индивидуального и группового благополучия, по целевому назначению — на стратегии возрастающего и сбалансированного благополучия, по форме проявления — на стратегии одномерного и многомерного потребления. Стратегии жизненного успеха дифференцируются в зависимости от предметной направленности на стратегии личного и социального, в том числе профессионального, успеха, конструктивного и деструктивного успеха.

Так или иначе, жизненные стратегии выступают элементом и уровнем иерархически сложного комплекса активности человека. Они являются в широком плане элементом деятельности (как сознательно регулируемой и адаптивно-адаптирующей активности человека) и непосредственно компонентом одной из подсистем деятельности — системы ориентирования личности.

Таким образом, стратегия жизни в ее социологическом понимании есть динамическая, саморегулирующая система социокультурных представлений личности о собственной жизни, ориентирующая и направляющая ее поведение в течение длительного времени. Она предполагает определение или принятие наиболее значимых ориентиров и приоритетов на долговременную перспективу. От того, какие цели, ориентиры и приоритеты ставят перед собой чиновники, во многом зависит вектор реформирования государственного и муниципального управления, перспективы реализации административной реформы.

В качестве оснований дифференциации стратегий жизни госслужащих мы будем рассматривать те или иные социальные и социально-психологические факторы (тип социальной организации, тип госслужбы, категория и тип работников и др.).

Сложные нелинейные системы (как система государственной гражданской службы) имеют тенденцию к спонтанному распаду: различные элементы и части системы по-разному реагируют на внешние флуктуации, процесс порядкообразования идет неравномерно. Дабы избежать распада, система вынуждена переходить в новый режим функционирования - режим сохранения порядка, а это приводит к постепенному "закрыванию" системы, преобладанию однородности внутри нее. Именно это и служит основанием считать систему государственной службы закрытой системой, однако это неверно: закрытость государственной службы проявляется лишь по некоторым параметрам обмена с внешней средой, что не дает основания отменять сам обмен, но подтверждает возможность применения синергетического подхода к системе государственной службы.

Таким образом, государственная гражданская служба - это открытая нелинейная социальная система, в идеале гармонично встроенная в иерархию социальных систем социума и выполняющая функцию обеспечения его жизнедеятельности для целей устойчивости и упорядочения (оказывающая социальные услуги обществу для его нормального развития).

В последние двадцать лет госслужба в ряде западных стран претерпела качественные изменения. И сегодня процесс ее реформирования в США, Канаде и Великобритании еще не завершен. Аналитики и идеологи этих стран предлагают новое понимание задач госслужбы. Она должна, по мнению П. Айххорна, превратиться в сеть конкурирующих организаций, оказывающих услуги на альтернативной основе, что дает возможность не только приблизить деятельность этой службы к известным аналогам бизнеса, но перейти на контрактную форму менеджмента, отказаться от исключительного права на исполнительскую деятельность.[[28]](#footnote-28)

Принцип конкуренции, как считает автор данной концепции, в корне меняет статус госслужащего, хотя не отменяет сформулированные еще М.Вебером начала бюрократической организации (иерархия, служебный рост, разделение полномочий, единовластие и пр.). Поэтому должна принципиально измениться и подготовка административных работников.

Безусловно, в таком предложении содержится рациональное зерно. Оно позволяет "нейтрализовать" и частично преодолеть ограничения, налагаемые закрытой бюрократической системой. Однако при этом госслужащий превращается в обычного менеджера, от которого нельзя требовать стратегического подхода в государственном масштабе. Да и вряд ли такой деятель сможет выйти за пределы интересов конкурирующих друг с другом корпоративных групп и сформировать у себя подлинное государственное мышление.

Во-вторых, линия разграничения между стратегиями жизни госслужащего обусловлена видом социального управления.

Природа государственного управления характеризуется следующими атрибутами: (1) практическое осуществление основных функций государства и государственного регулирования общественной жизни в условиях относительной стабильности всей системы государственной власти: (2) опора на государственную (общественную) собственность и бюджетные источники финансирования; (3) верховенство закона в принятии и реализации государственных решений: (4) примат политической власти над административным управлением: (5) примат центральной (федеральной) власти над региональным (муниципальным) управлением.[[29]](#footnote-29)

В концепции "рыночной" модели госслужбы государственное управление фактически приравнивается к менеджменту. Отметим наиболее существенные, на наш взгляд, признаки менеджмента как способа и вида социального управления. Это - (1) прежде всего управление в условиях рынка и на основе рыночных критериев оценки деловых взаимоотношений (следовательно, это управление в ситуации неопределенности и риска): (2) управление, базирующееся на частной (индивидуальной или групповой) собственности на основные средства производства и самофинансировании; (3) управление бизнесом, т.е. управление предприятием с целью получения прибыли или иных экономических выгод.

Размывание границ между государственным управлением и менеджментом (как управлением бизнесом) существенным образом влияет на содержание деятельности госслужащего и выработку его жизненной стратегии (Традиционно государственное управление и связанную с ним службу в большинстве стран рассматривают как нечто более сложное и значимое по сравнению с менеджментом в частном секторе.). Госслужащий стоит (или должен стоять) на страже интересов всего государства независимо от того, на каком уровне бюрократической иерархии он находится. Менеджер, подобно предпринимателю, всегда отстаивает интересы своего бизнеса или корпоративной системы. Его деятельность определяется экономическими интересами, а его сознание подвержено воздействию определенной групповой психологии.

В-третьих, существует еще одно различение между жизненными стратегиями госслужащих, которое определяется типом бюрократии (Мы понимаем бюрократии в духе М.Вебера, как социальную группу людей, профессионально занимающихся управлением и характеризующуюся такими признаками, как безличный характер управленческих отношений и обязанностей: иерархия (преимущественно вертикальная): четкое разделение властных полномочий: примат формальных правил и инструкций; карьерный принцип продвижения по бюрократической лестнице.

Различают, как правило, два типа бюрократической организации государственного управления: (1) аппаратная бюрократия, призванная осуществлять общие функции управления; (2) профессиональная бюрократия, характеризующаяся высокой степенью управленческой специализации и профессиональной компетентностью[[30]](#footnote-30).

Как известно, в системе аппаратной бюрократии личностный потенциал реализуется не в полной мере, а лишь в той степени, в которой увеличивается масштаб деятельности госслужащего. В этой системе доминируют механизмы принуждения и вознаграждения, уступая место власти эксперта и информационной власти. Как правило, от работника требуется минимум творческих способностей и максимум способностей к исполнительской деятельности.

Аппаратная бюрократия сковывает инициативу и творческие возможности административного работника и тем самым ограничивает развитие его личностного потенциала.

Деятельность госслужащего, работающего в условиях профессиональной бюрократии, ограничена только ролевыми и нормативными требованиями. Он имеет четкую мотивацию и в гораздо большей степени свободен и предрасположен к выражению творческой активности, чем работник системы аппаратной бюрократии. При этом на его мотивацию благотворно сказывается действие механизмов власти экспертизы, участия и информирования.

В-четвертых, следующая линия дифференциации стратегий жизни госслужащих намечается по типу службы. Так, по мнению американского политолога Дж. Долана[[31]](#footnote-31), госслужащие высшей исполнительной власти делятся на две категории - карьерные служащие и политические назначенцы. Поэтому следует выделять два типа государственной службы - карьерный и не карьерный ("назначенческий", политико-конъюнктурный и др.).

Мы полагаем, что типология Дж.Долана предназначена прежде всего для анализа "высшего эшелона" госслужащих, работающих в государственном аппарате. Она не подходит для характеристики госслужащих, находящихся в "среднем" и "низшем" этажах бюрократической иерархии. К тому же назначенцы встречаются не только в структурах высшей государственной власти. Однако вряд ли их нужно называть всегда политическими. Чаще всего они выдвигаются по признаку личной преданности вышестоящему начальнику и на основании его единоличного решения (Об этом свидетельствуют результаты опросов, проведенных российскими исследователями в конце девяностых годов. Так, свыше 70% опрашиваемых убеждены, что главным механизмом продвижения по службе является решение заинтересованного руководителя)[[32]](#footnote-32). Они могут быть также назначенцами, выдвигаемыми группой лиц (диаспорой, религиозной общиной и даже криминальными группировками).

Более предпочтительной альтернативой может служить, на наш взгляд, другая дилемма - "назначенец - достиженец". Госслужащий-достиженец так же, как госслужащий-назначенец, относится к карьерным типам. Они могут быть близки друг к другу по своим ценностным ориентациям, но принципиально отличаться по средствам, используемым на пути построения своей карьеры.

С учетом социокультурной специфики нашей страны можно было бы предложить дополнить эту схему еще двумя категориями госслужащих - типом "профессионалов" (Необходимо подчеркнуть, что термин "профессионал" здесь употребляется в особом смысле. Это не означает, что другие категории или типы госслужащих лишены профессиональных качеств и творческого потенциала. Этим термином мы обозначаем особую социально-психологическую категорию госслужащих, стремящихся реализовать себя, прежде всего, в профессиональном, а не в политико-карьерном плане.) и типом "политических мутантов". Обе категории относятся к некарьерному типу, хотя отношение к делу у них принципиально отлично.

Профессионал в указанном выше смысле - это специалист высокого класса, ставящий интересы дела (службы) превыше всего и готовый поступиться своими карьерными возможностями ради отстаивания своей позиции перед вышестоящими руководителями и инстанциями. Как правило, госслужащие-профессионалы не занимают высоких должностей в иерархии административно-бюрократического аппарата. Они работают в командах или группах поддержки преуспевающих лидеров карьерного типа.

Что же характеризует госслужащих, которых мы условно называем "политическими мутантами". Их отличает стремление извлечь из своего положения максимальную выгоду и получить связанные с ним преимущества. Еще одним признаком является политическая всеядность, размытость идейно-политических убеждений и быстрая трансформация политических взглядов и позиций в зависимости от изменяющейся конъюнктуры. К этому следует добавить также такие свойства, как хорошо маскируемые цинизм и прагматизм, склонность к аморальному поведению, желание сохранить благоприятное внешнее впечатление, профессиональная некомпетентность и дилетантизм, компенсируемые имитацией бурной активности.

Таким образом, личностный потенциал госслужащего варьируется в зависимости от типа службы и далее - от социально-психологического типа самих госслужащих. Карьерный тип службы формирует два типа госслужащих - "назначенцев" и "достиженцев", а некарьерный - соответственно "профессионалов" и "политических мутантов".

В-пятых, различия в стратегиях жизни и профессиональном росте госслужащих зависят во многом от системы отбора и продвижения претендентов на государственную службу.

Так, в странах рыночной демократии отбор госслужащих осуществляется в основном путем открытых конкурсов и экзаменов, тогда как в странах государственно-бюрократического капитализма такой отбор ведется по непрофессиональным признакам (лояльности, надежности, личной преданности, родственной связи и пр.).

В большинстве западных стран в качестве критериев отбора выступают (1) возрастной ценз, (2) гражданство, (3) соответствие моральным критериям, (4) состояние здоровья и (5) профессионализм, который оценивается далее по уровню образования (профессиональной подготовки) и профессиональным качествам претендента.

Отметим, что каждая из систем координат, по которым выделяются и оцениваются жизненные стратегии госслужащих, имеет свои позитивные и негативные стороны и ее следует рассматривать с учетом социокультурного опыта каждой страны или региона.

От социально-профессиональных особенностей чиновников, их ценностных ориентаций, жизненных стратегий в профессиональной сфере зависит эффективность деятельности государственного аппарата в целом.

С нашей точки зрения, реформирование государственного управления неразрывно связано с переосмыслением деятельности служащих государственной власти и местного самоуправления, их устремлений в профессиональных областях, изучением всего спектра жизненных установок, ценностей, профессиональных ориентиров, которых придерживаются современные чиновники. Специфика жизненных стратегий чиновников в профессиональной сфере во многом определит будущее конкретной реализации и продолжения реформ государственной власти и местного самоуправления «на местах».

В условиях реформирования государственной и муниципальной службы одним из важнейших становится вопрос о повышении эффективности государственного и муниципального управления. В Концепции административной реформы на 2006–2008 гг.[[33]](#footnote-33) достаточно четко обозначено направление на повышение качества и доступности государственных услуг, эффективности деятельности органов исполнительной власти, что, на наш взгляд, напрямую связано с повышением эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих. От социально-профессиональных особенностей чиновников, их ценностных ориентаций, жизненных стратегий в профессиональной сфере зависит эффективность деятельности государственного аппарата в целом.

С нашей точки зрения, реформирование государственного управления неразрывно связано с переосмыслением деятельности служащих государственной власти и местного самоуправления, их устремлений в профессиональных областях, изучением всего спектра жизненных установок, ценностей, профессиональных ориентиров, которых придерживаются современные чиновники. Специфика жизненных стратегий чиновников в профессиональной сфере во многом определит будущее конкретной реализации и продолжения реформ государственной власти и местного самоуправления «на местах».

В нашей дипломной работе мы попытаемся сравнить жизненные стратегии чиновников (государственных и муниципальных служащих) в возрасте до 30 лет, так называемых «молодых чиновников», тех служащих, которые в скором будущем займут ключевые места на государственных и муниципальных должностях, и жизненные стратегии чиновников старше 30 лет, «взрослых чиновников», которые в настоящее время осуществляют ведущие управленческие функции, составляют «ядро» государственного аппарата, проследить динамику изменений жизненных стратегий чиновников в условиях административной реформы.

Особенность профессиональной деятельности госслужащего такова, что он постоянно принимает профессиональные решения, от которых зависит темп развития других людей, служит эталоном, определяющим стиль и образ жизни других людей, является транслятором ценностей, социальных ролей, профессиональных смыслов, социально-одобряемого имиджа. Для успешной реализации данных функций он должен обладать рядом характеристик, которые помогут ему подтвердить позицию активного и успешного субъекта своей жизнедеятельности и сформировать компетентный профессиональный стиль, являющийся часть стиля жизни. Анализ психологической литературы позволил нам назвать их: профессиональная компетентность; включенность субъективного контроля; развитость самосознания; сформированность я-концепции; наличие адекватной самооценки; отсутствие проблем в самореализации.

Несформированность компетентного стиля жизни может повлиять на возникновение профессиональных деструкций, которые выступают тенденциями к снижению профессиональной успешности и продуктивности, приводят к профессиональной усталости, снижению интереса к выполняемой деятельности, развитию депрофессионализации. (А.К.Маркова, Э.Ф.Зеер)[[34]](#footnote-34)

С целью продуктивного задействования условий и факторов, которые положительно влияют на достижение целей профессиональной деятельности, самореализации личности, раскрытию творческого и личностного потенциала субъекта профессионального взаимодействия необходимо организовать психологическую поддержку труда личности.

Таким образом, особенностью профессиональной деятельности госслужащего является принятие профессионального решения, от которого зависит темп развития других людей, является транслятором ценностей, социальных ролей, профессиональных смыслов, социально-одобряемого имиджа. Поэтому его жизненные стратегии должны выступать идеалом, эталоном. Именно поэтому в параграфе 1.3. мы и рассмотрим особенности формирования жизненных стратегий госслужащих.

**1.3 Особенности формирования жизненных стратегий госслужащих**

Для рассмотрения жизненных стратегий в профессиональной сфере современных российских чиновников необходимо остановиться на такой категории, как «жизненные стратегии», рассмотреть различные подходы к ее изучению. Жизненные стратегии выступают объектом целого комплекса наук о человеке и обществе — социологии, психологии, культурной антропологии.[[35]](#footnote-35) Каждая из них изучает свой аспект жизненного мира личности. Социология выделяет в качестве предмета своего изучения институциональный аспект, то есть институциональные связи и закономерности формирования и развития жизненных стратегий.

На содержание и направленность жизненной стратегии личности госслужащего главным образом влияет состояние духовного потенциала и прежде всего его мировоззренческой составляющей (наличие устойчивого социального идеала, определяющего ценностные ориентации).

Однако общие тенденции формирования и развития стратегий жизни личности не позволяют учитывать в полной мере их практическое применение и социокультурную специфику. Выше мы уже отмечали, что на содержание и типологию жизненных перспектив госслужащих серьезное влияние оказывают, во-первых, социокультурные условия стран или регионов, в которых они проживают, во-вторых - специфика управленческой деятельности, которой они занимаются.

В этой связи мы можем предположить следующее:

1) в странах с развитой рыночной экономикой, где элементы обмена и конкуренции проникают даже в систему государственного управления, которое все больше и больше сближается по своей сути с менеджментом (т.е. управлением бизнесом), в перспективном ориентировании госслужащих преобладает стратегия жизненного успеха:

2) в странах и регионах, находящихся на стадии перехода от административно-плановой экономики к экономике рынка, деятельность госслужащих регулируется и направляется главным образом стратегией жизненного благополучия, а государственная служба превращается в один из главных источников жизнеобеспечения (Так, например, по законам нашей страны госслужащему запрещается работать в коммерческой сфере или совмещать свою основную работу с участием в бизнесе, банковском деле и т.д. Недостаточно высокий уровень зарплаты госслужащего побуждает его к поиску дополнительных источников жизнеобеспечения. Так, статус и властные возможности отдельных госслужащих, не выдерживающих гонку на выживание, становятся средствами обмена на "черном рынке" взаимных услуг и незаконных сделок с держателями капитала и заправилами криминального бизнеса.).

Первая тенденция, сформулированная в гипотетическом виде, предполагает в качестве приоритетной жизненной цели "борьбу за жизненное пространство и сферы влияния", вторая - "борьбу за существование". Причем личностные потери руководящих работников обоих типов систем несопоставимы. В первом случае госслужащий теряет шанс на продвижение и успешную карьеру. У него остается возможность для выбора и реализации альтернативных стратегий жизни. Во втором случае с потерей работы госслужащий теряет практически все: благополучие, карьеру, шансы на устройство своих детей и т.д. Вот почему он рассматривает эту потерю как величайшую трагедию своей жизни.

Наше второе предположение связано с уже описанными выше социально-психологическими типами госслужащих - достиженческим и назначенческим (к ним следует добавить еще один тип - профессиональный): "госслужащий-достиженец" гораздо более склонен к выработке и реализации стратегии жизненного успеха, чем "госслужащий-назначенец", у которого преобладает стратегия жизненного благополучия, и "госслужащий-профессионал", выбирающий, как правило, стратегию самореализации.

Среди сторонников стратегии успеха к выбору модели достижения профессионального успеха более склонны госслужащие достиженческого типа, тогда как госслужащие-назначенцы предпочитают выбирать чаще всего модели непрофессионального (политического, личного и т.п.) успеха.

Можно предположить также, что в системе государственной службы "политические назначенцы" и успешные (продвинувшиеся) госслужащие карьерного типа занимают "верхний" этаж управленческой иерархии; на "среднем" этаже иерархии ведущие позиции занимают госслужащие карьерного типа, стремящиеся повысить свой рейтинг посредством личных достижений, и госслужащие-профессионалы, реализующие свой профессиональный и творческий потенциал в сложной и непрерывно изменяющейся обстановке: и наконец, на "нижнем" этаже управленческой иерархии лишь небольшая группа работников карьерного типа стремится перейти на следующий уровень, остальные предпочитают стабильное и предсказуемое будущее действиям, связанным с постоянным риском и потерей уже имеющихся стратегических преимуществ.

В системе государственной службы каждый тип госслужащего, кроме "политических мутантов", играет важные роли: госслужащие-достиженцы, успешно продвигающиеся по служебной лестнице за счет собственных сил и способностей, служат примером для подражания молодым работникам, стремящимся сделать "правильную карьеру": госслужащие-назначенцы очень часто являются гарантом стабильности в организации и примером надежности в служебных отношениях: госслужащие-профессионалы демонстрируют профессиональный подход к делу, формируя у молодежи образ "честных служак", для которых интересы дела и профессиональное достоинство превыше всего.

Но картина стратегических ориентаций и приоритетов госслужащих была бы неполной, если бы мы не учитывали еще одну категорию, которую условно называем "политическими мутантами". Им присущ особый тип стратегий - квазистратегия (Термин "квази" происходит от лат. слова Quasi - как будто, будто бы. Означает буквально "ненастоящий", "мнимый", "неподлинный".).

Квазистратегия представляет собой полный антипод нормальной жизненной стратегии госслужащего, стержнем которой выступает развитый духовно-нравственный потенциал личности, предполагающий наличие четко сформулированного социального идеала и выраженной гражданской позиции. Это, как правило, извращенная и деформированная стратегия человека с болезненным воображением и самым циничным, манипулятивным и пренебрежительным отношением к окружающим. Ему не важно то, во что верят или в чем убеждены другие. Главное - это то, чтобы они выполняли его личные пожелания и следовали его корыстным планам.

Далеко не все приведенные выше предположения имеют эмпирическое подтверждение. Попытаемся дать им предварительное обоснование, опираясь на результаты отдельных социологических исследований.

Первое, что нам предстоит показать и обосновать, - это то, что статус госслужащего предполагает, как правило, выбор стратегии благополучия.

Так, по данным социологического исследования, проведенного в 2008 году среди служащих отдела судебных приставов по г.Новый Уренгой (далее УФCCП по ЯНАО), на первом месте среди показателей мотивации деятельности госслужащего - гарантия постоянной работы и стабильности социального положения (41% опрошенных), на втором - стремление реализовать свои профессиональные качества (40%); далее идут следующие показатели: желание принести больше пользы обществу и государству (30%), стремление обеспечить перспективы служебного роста (20%), занять престижное место в обществе (12%).

Как видно из приведенных данных, госслужащие УФCCП по ЯНАО выбирают, как правило, смешанные формы жизненных стратегий, содержащие отдельные ориентации благополучия, успеха и самореализации. Соотношение между приведенными выше показателями и их отнесение к тем или иным стратегиям не закреплены жестко. Они выражают лишь общие тенденции в выборе и построении госслужащими своей стратегии жизни.

В целом большинство госслужащих УФCCП по ЯНАО стремятся к гарантированному и стабильному положению (свыше 40%), а стратегию успеха, предполагающего устойчивую ориентацию на профессиональный рост, предпочитают только 2/5 всех госслужащих.

Кстати, такое соотношение стратегических ориентаций и предпочтений госслужащих проявляется и при оценке ими причин неудовлетворенности своей работой: неуверенность людей в стабильности своего служебного положения (2/3 опрашиваемых): низкий уровень заработной платы (44%); частые структурные реорганизации; субъективизм и протекционизм при приеме на работу и продвижении по служебной лестнице (3/4 опрашиваемых).

На выбор жизненной стратегии госслужащего существенное влияние оказывают ценности и нормы (нормативные требования и рамки) организационной системы, будь то системы госуправления в целом или конкретного государственного учреждения, в котором он работает.

Большинство опрашиваемых при выполнении служебных обязанностей ориентируются прежде всего на собственный опыт и понимание решаемых задач (52%). На втором месте их ориентирования находятся корпоративные ценности (должностные нормативные инструкции - 46%: нормативно-правовые акты - 45%: установки и требования непосредственного руководителя - 40%: интересы ведомства - 18%). Примечательно, что ценности государственного и национального характера занимают в системе личностного ориентирования госслужащих лишь третье место (государственные интересы -18%: конституционные права граждан - 12%). Столь же незначительную роль в выполнении служебных обязанностей играют такие показатели, как собственные этические нормы (17%), внутриорганизационные традиции (10%) и личные интересы (2%).

Для выявления мотивационной тенденций госслужащих автором дипломной работы были использованы опросник аффиляции, тест-опросник А. Мехрабиана, методика изучения направленности личности (Б.Басс) и методика ценностных ориентаций М.Рокича.

По полученным результатам госслужащие УФCCП по ЯНАО обладают уравновешенным профилем развития мотивов «стремление к людям» и «боязнь быть отвергнутым», что является необходимым атрибутом позитивного развития и формирования успешной профессиональной карьеры (Рис. 1).

Рис. 1.1 Выраженность мотивов «стремление к людям» и боязнь быть отвергнутыми у государственных служащих

В качестве защитного механизма преодоления затруднений в государственной службе в связи с ее специфичностью (осуществление посреднических функций между властью и населением, необходимость самопрезентации, постоянной демонстрации позитивного образа административной власти, временной и информационный дефицит для принятия ответственных решений) преобладает яркая выраженность мотива «стремление избегать неудач» (93,4% опрошенных).

 По гендерному признаку мотив стремления к успеху доминирует у большего количества мужчин (8,6%), чем у женщин (2%), а мотив стремления избегать неудач – у женщин (97,3%), чем у мужчин (91,3%).

Вероятно, что полученный низкий показатель мотива стремления к успеху связан с тем, что респонденты нашей экспериментальной выборки уже достигли определенных позиций и высот в профессии.

Исследования направленности личности показали приоритетность значения для большинства респондентов самой профессиональной деятельности (42,3%). Реализация «Я» в профессии (направленность на себя) (24% опрошенных) и социальное взаимодействие (направленность на общение) (24,6%) являются второстепенными по значимости (Рис. 2).

Рис. 1.2 Направленность личности государственных служащих

Изучение ценностных ориентаций государственных служащих позволило выявить приоритетную значимость таких терминальные ценности как здоровье, любовь, уверенность в себе, что является обоснованным, т.к. первые две ценности (здоровье и любовь) являются своего рода психологической подпиткой личности в данной профессии, а третья (уверенность в себе) – способствует успеху в профессии.

Наиболее значимыми инструментальными ценностями для данной группы являются независимость, аккуратность, широта взглядов. Данные ценности являются одними из значимых для достижения успеха в профессии. Порядок в делах, способность действовать независимо, самостоятельно и решительно, широта взглядов, любознательность, высокая профессиональная культура помогают госслужащему выстроить успешную стратегию профессионального взаимодействия.

Для составления психологического портрета госслужащего УФCCП по ЯНАО применялась методика личностного дифференциала.

Психологический портрет по фактору Оценки: непривлекательный, эгоистичный, несправедливый, неискренний, добросовестный, отзывчивый, дружелюбный.

Психологический портрет по фактору Силы: уступчивый, нерешительный, неуверенный, сильный, независимый, напряженный, самостоятельный.

Психологический портрет по фактору Активности: молчаливый, пассивный, невозмутимый, открытый, энергичный, суетливый, общительный.

Набор черт, выявленный в ходе экспериментального исследования, характеризует государственного служащего как уверенную в себе личность, удовлетворенную своим «реальным-Я», проявляющую эмоциональную устойчивость в стрессовых и конфликтных ситуациях, зависимую от внешних условий и оценок, что является значимым для реализации профессиональной деятельности госслужащих. Так же можно говорить о наличии влияния атрибутов занимаемой должности (социальный статус, материальная независимость, «известность») на формирование определенного набора черт, которые в условиях выполняемой деятельности могут реализовываться в чрезмерной выраженности (независимый, самостоятельный, напряженный).

Ранговые приоритеты личностных качеств были определены с помощью критерия Спирмена. Выявлено следующее распределение значимости личностных черт (расположены в порядке убывания их приоритетности): отзывчивый, несправедливый, непривлекательный, сильный, открытый, эгоистичный, общительный, пассивный, энергичный, нерешительный, молчаливый, неуверенный.

Данный психологический портрет свидетельствует о наличии противоречий между личностью государственного служащего (общительный, энергичный) и требованиями профессии (нерешительный, молчаливый).

Для выделения профессионально-важных качеств государственных служащих была применена методика многофакторного исследования личности Р.Кеттелла. По результатам выборочного исследования в качестве модели структуры личности у госслужащих оказались эмоциональная устойчивость, властность (доминантность), радикализм, напряженность.

Далее представим результаты сравнительного анализа комплекса личностных характеристик мужчин и женщин. В данный комплекс вошли следующие личностные параметры: система ценностных ориентаций (инструментальные и инструментальные ценности); система отношений личности (самоотношение, самооценка личности, аффилиативные тенденции); интернальность/экстернальность; направленность и мотивация достижений личности. Вышеназванные параметры у мужчин и женщин были изучены с помощью ряда методик, затем к полученным с их помощью данным был применен критерий Манна-Уитни, позволяющий выявить значимость различий.

В табл. 1 приведены значимые на уровне значимости ≤ 0,05 различия личностных параметров респондентов.

Полученные данные позволили сконструировать психологический портрет мужчин и женщин, принявших участие в исследовании.

Так, в системе ценностных ориентаций мужчин более значимыми являются такие ценности, как творчество, жизненная мудрость, непримиримость к недостаткам в себе и других. Мужчины имеют в целом более низкую самооценку, чем женщины, в частности по шкалам «обаятельный – непривлекательный», «отзывчивый – черствый», «справедливый – несправедливый», «спокойный – суетливый», «дружеский – враждебный», «невозмутимый – раздражительный». Также мужчины значительно ниже, чем женщины, оценивают ценность своего «Я», имеют менее позитивное ожидаемое отношение со стороны других людей и менее выраженные аффилиативные тенденции.

При этом мужчины более интернальны в сферах семейных отношений и здоровья; считают, что они, а не внешние обстоятельства, являются источником достижений и неудач в этих сферах, и имеют более высокую мотивацию достижения.

Таблица 1

Значимые различия личностных параметров мужчин и женщин по критерию Манна-Уитни

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Личностный параметр | Средний ранг1-й группы (мужчины) | Средний ранг 2-й группы (женщины) | Уровень значимых различий |
| *I. Система ценностных ориентаций* |
| 1. | Инструментальные ценности |  |  |  |
| 1.1. | Непримиримость к недостаткам в себе и других  | 128,33 | 172,67 | 0,000… |
| 1.2. | Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения) | 160,15 | 140,85 | 0,053 |
| 1.3. | Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки) | 165,00 | 136,00 | 0,004 |
| 2.  | Терминальные ценности |  |  |  |
| 2.1. | Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые опытом) | 140,10 | 160,90 | 0,037 |
| 2.2. | Творчество (возможность творческой деятельности) | 140,55 | 160,45 | 0,046 |
| 2.3. | Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий) | 163,03 | 137,97 | 0,012 |
| *II. Система отношений личности* |
| 1.  | Самооценка личности |  |  |  |
| 1.1. | Шкала обаятельный - непривлекательный | 129,63 | 171,37 | 0,000… |
| 1.2. | Шкала отзывчивый - черствый | 138,26 | 162,74 | 0,012 |
| 1.3. | Шкала справедливый - несправедливый | 138,15 | 162,85 | 0,010 |
| 1.4. | Шкала спокойный –суетливый | 137,86 | 163,14 | 0,010 |
| 1.5. | Шкала дружелюбный – враждебный | 140,86 | 160,14 | 0,044 |
| 1.6. | Шкала невозмутимый – раздражительный | 137,82 | 163,18 | 0,010 |
| 2.  | Аффилиативные тенденции |  |  |  |
| 2.1.  | Стремление к людям | 135,58 | 165,42 | 0,003 |
| 3.  | Самоотношение личности |  |  |  |
| 3.1. | Отраженное самоотношение (зеркальное ожидаемое Я) | 133,28 | 167,72 | 0,000… |
| 3.2. | Самоценность | 138,02 | 162,98 | 0,011 |
| *III. Интернальность / экстернальность, направленность и мотивация достижений личности* |
| 1.  | Интернальность |  |  |  |
| 1.1. | Интернальность в семейных отношениях | 161,96 | 139,04 | 0,021 |
| 1.2. | Интернальность в отношении здоровья и болезни | 161,57 | 139,43 | 0,021 |
| 2. | Направленность (значимых различий нет) |  |  |  |
| 3.  | Мотивация достижения | 165,34 | 135,66 | 0,003 |

У женщин, напротив, в системе ценностных ориентаций преобладают (по сравнению с мужчинами) терпимость, широта взглядов и уверенность в себе (внутренняя гармония). Женщины имеют более высокую самооценку, приписывая себе большее обаяние, отзывчивость, справедливость, спокойствие, дружелюбие и невозмутимость. Женщины больше ценят свое «Я» и ожидают более позитивного отношения со стороны других людей. При этом они сами стремятся к общению с другими людьми.

Женщины менее, чем мужчины, склонны приписывать себе ответственность за происходящее в их семейных отношениях и в их состоянии здоровья; менее мотивированы на достижение успеха, чем мужчины.

 Итак, реальная картина стратегических предпочтений госслужащих УФCCП по ЯНАО такова.

1. Содержание и направленность жизненной стратегии госслужащего зависит, с одной стороны, от уровня развития личностного потенциала, а с другой - от социокультурных и социально-политических условий его жизнедеятельности.

2. Структура стратегии жизни преобладающего типа госслужащего ("карьерный тип", "профессионал" и т.д.) определяется непосредственно состоянием и развитием духовно-нравственного потенциала его личности. Эта зависимость прослеживается и устанавливается в большинстве исследований и опросов. "Служение Отечеству", "понимание государственных интересов", "польза обществу и государству" - вот далеко не полный перечень идеологом, определяющих направленность жизни и деятельности подавляющего числа госслужащих профессионального и карьерного типов.

3. Мы не можем со всей очевидностью утверждать, что стратегии успеха и стратегии реализации менее всего присущи госслужащим, большинство из которых явно предпочитают устойчивое социальное положение и материальное благополучие.

Скорее всего, здесь можно выявить другую тенденцию: чем выше статус госслужащего в государственно-бюрократической иерархии и чем более неопределенной становится его жизненная и профессиональная ситуация, тем более он склонен к выбору и построению стратегии жизненного успеха. В этих условиях стратегия благополучия и поддержания "статус-кво" оказывается менее всего эффективной.

Выбор же стратегии самореализации зависит от мировоззренческой позиции личности и, как правило, не связан с конечными результатами управленческой деятельности госслужащего и с его карьерным ростом. Для сторонника данной стратегии не столь важны достижения и успехи, ведущие к повышению его шансов на более высокое положение в системе государственного управления. Это - "профессионалы" госслужбы, не озабоченные своей карьерой. Стремление реализовать свои профессиональные качества у них преобладает над стремлением обеспечить перспективы своего служебного роста.

4. Соединение стратегических ориентаций госслужащих, работающих в рамках одной организации или системы, и организация их эффективного взаимодействия ради выполнения общих функций являются важным требованием совершенствования кадровой политики в сфере государственной службы Российской Федерации.

Резюмируя вышесказанное, сделаем выводы. Различие между рассмотренными типами стратегий жизни является весьма условным, но оно четко разделяет жизненные позиции, которые занимает личность в процессе своей жизнедеятельности и во взаимоотношениях с окружающими ее людьми. Особенностью профессиональной деятельности госслужащего является принятие профессионального решения, от которого зависит темп развития других людей, является транслятором ценностей, социальных ролей, профессиональных смыслов, социально-одобряемого имиджа. Поэтому его жизненные стратегии должны выступать идеалом, эталоном. Выявленная картина стратегических предпочтений госслужащих УФCCП по ЯНАО оказалась следующей. Содержание и направленность жизненной стратегии госслужащего зависит, с одной стороны, от уровня развития личностного потенциала, а с другой - от социокультурных и социально-политических условий его жизнедеятельности. Соединение стратегических ориентаций госслужащих, работающих в рамках одной организации или системы, и организация их эффективного взаимодействия ради выполнения общих функций являются важным требованием совершенствования кадровой политики в сфере государственной службы Российской Федерации. Определим общие ценности, которые характерны для всех государственных служащих, как основные элементы корпоративной культуры​, которые направляют деятельность служащих.

**ГЛАВА 2. ценности в структуре деятельности государственных служащих**

**2.1 Корпоративные ценности как управленческий ресурс ​государственной гражданской службы**

Повышение уровня организационной культуры российской государственной службы, формирование в ней целесообразных ценностных ориентаций, установок, норм, отношений является важным условием эффективного функционирования государственной службы на благо общества.

Ценностную основу формирующейся модели государственной службы и служащих депутатского корпуса составляет не только динамично развивающаяся совокупность общецивилизационных ценностей, нормативных ценностей Конституции Российской Федерации, ценностей российской ментальности, но и организационные ценности, ориентированные на цели и стратегии демократического и правового государства.

Ценности профессиональной деятельности государственных служащих и служащих депутатского корпуса, являясь фундаментом их организационного поведения, представляют собой потенциальный объект управления. Знания о закономерностях формирования и функционирования этих ценностей могут быть использованы на макроуровне – при выработке и реализации общегосударственной концепции развития государственной службы, на мезоуровне – при осуществлении кадровой политики на государственной службе региона и на микроуровне – в повседневных управленческих практиках руководителей.

Государственная служба является связующим звеном между государством и обществом и представляет собой сферу профессиональной деятельности по защите прав и интересов граждан; форму проявления общественных связей и отношений; способ и средство приближения конституционного идеала государства к объективной реальности; не только политико-правовую, но и этическую систему властных отношений.

Престиж государственной службы – необходимое условие повышения роли всего государственного управления, ибо госслужба рассматривается как его часть, связанная с реализацией целей, задач и функций государства; как деятельность по выполнению в пределах полномочий прерогатив государственной власти и управления; как «практическое и профессиональное участие граждан в осуществлении целей и функций государства посредством исполнения государственных должностей, учрежденных в государственных органах».[[36]](#footnote-36)

Оценки престижа государственной службы имеют тенденцию институализироваться, то есть они являются той совокупностью формальных и неформальных принципов, установок и традиций, которые регулируют отношения на государственной службе и к государственным служащим; заданным образом организуют поведение членов общества.

Изучение престижа госслужбы, с точки зрения социологии культуры, духовной жизни, обусловлено необходимостью решения социокультурных проблем и противоречий духовной жизни общества и государства, а именно: преодоления моральной деградации, безнравственности части населения, помощи в создании единой непротиворечивой картины общественных норм, ценностей, идеалов, сохранения культурных традиций и обычаев жителей России и т.д. В этих условиях государственная служба должна быть духовно-культурным ориентиром в обществе. Именно она имеет возможность оказывать целенаправленное, регулирующее, организующее, контролирующее воздействие государства на поведение, сознание и мнения членов общества, культивируя высокие духовные, морально-нравственные качества. К сожалению, современная государственная служба с такой ролью не справляется.

Более того, актуальна потребность развития духовно-культурной стороны самой государственной службы. Характерные для чиновников морально-нравственные аномалии и девиации служебного поведения (формализм, коррупция, псевдодуховность, имитация активной деятельности и т.п.), материально-прагматическая направленность мотивации, их отношение к государственной службе как к «институту кормления» позволяют смело говорить о недостаточной состоятельности государственной службы как духовно-культурного института.

Проведенный социологический опрос государственных и муниципальных служащих в ЮФО выявил существенный разрыв в их представлениях об идеальной профессиональной культуре и о ее наличном состоянии. Это позволяет вынести ряд суждений. С одной стороны, полученные результаты подтверждают предположение о культурной неадекватности, присущей данному управленческому сообществу, обусловленной нынешним кризисным состоянием управления, с другой – прослеживаются прогрессивные тенденции в осознании самими чиновниками уровня состояния их профессиональной культуры. В одних случаях значительное отклонение (со знаком «+») означает, что имеется представление о вполне хорошей развитости данного качества в их культуре. В других − отклонение со знаком «−», напротив, означает, что этого элемента культуры, в их представлении, им не достает.

Судя по результатам отклонений, заметную роль в представлениях российских чиновников ЮФО начинают играть элементы, присущие новой культуре, обусловленные рыночными реформами российской экономики. При этом наиболее заметны потребности: в знаниях психологии управления, логических основ построения управленческой деятельности, стратегических путей развития и изменения организации; в умениях делать удачные заключения при дефиците информации, овладении инновационными управленческими технологиями. В числе составляющих управленческой культуры, которые, по мнению респондентов, в меньшей степени нуждаются в корректировке, оказались: умения отстаивать разумные, основанные на правовой основе, правила внутреннего распорядка; предприимчивость; умения организовать работу, стимулировать и развивать самоуправление; умения мотивировать сотрудников к эффективной трудовой деятельности; умения передавать информацию; умения оценивать реакцию окружающих. Это дает основание для вывода о том, что на профессиональную культуру в значительной степени оказывают влияние внешние факторы воздействия: изменение государственной политики в области проведения рыночных реформ, активизация субъектов экономической деятельности, трансляция экономических знаний и др.

Изучение ценностного аспекта профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих ЮФО показало, что они ориентированы на авторитарные и бюрократические ценности. Это проявляется в том, что достаточно большой процент руководителей в отношениях с подчиненными предпочитает жесткую субординацию, не поощряет свободный обмен мнениями на совещаниях, считает, что метод делегирования полномочий должен быть скорее исключением, чем правилом, а также сравнительно немного тех, кто считает, что к работнику нужно относиться как к главному ресурсу фирмы. Такие качества, как повышенная ответственность за порученное дело, стремление все делать самому, говорят о высоко развитом чувстве долга у данной категории управленцев, но также могут свидетельствовать и об отсутствии доверия к подчиненным, что характерно для автократической ориентации. Подтверждением этому является также и то, что чиновники ценят в работнике «безотказность в выполнении любого поручения», «умение выполнить даже не интересную работу на уровне высоких стандартов». Одновременно установлено, что государственные и муниципальные служащие ЮФО ценят безопасность и стабильность, выбирают лично преданных и уважительных сотрудников, заметно отличаются приверженностью идеям коммунтаризма. Выявленные особенности профессиональной культуры в значительной степени объясняются влиянием факторов, обусловленных спецификой региона (разнообразие этнической палитры, существование казачества как субэтноса, наличие фактора северокавказского риска, приверженность населения традиционным идеям государственного строительства и др.).

Анализ деятельности государственных и муниципальных служащих ЮФО выявил наиболее типичные установки, связанные с готовностью следовать нормам права, инструкциям и служебным традициям. Их согласованность с такими ценностями, как дисциплинированность, безотказность в выполнении любого поручения, жесткий контроль объясняется общей связанностью с ключевым понятием долга, присущим чиновнику как адепту рациональности. Вместе с тем, в большинстве случаев такой корреляции не обнаруживается. По ряду позиций у чиновников сложилось благоприятное представление о собственной профессиональной культуре, но не обнаружено соответствующих ценностных ориентаций и установок. В других случаях, напротив, выявлена потребность в формировании элементов профессиональной культуры, совпадают ценностные ориентации, но отсутствуют установки. Как показали исследования, государственные и муниципальные служащие демонстрируют неприятие инноваций, имеют смутное представление о содержании инновационных процессов, одновременно выражая позитивное отношение к возможности творчества в работе. Налицо противоречие между ценностями и установками, сложившимися в старых традициях и являющимися тормозом для принятия новых ценностей.

Выявлены условия формирования профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих, которые обладают различными возможностями воспроизводства ее компонентов. Основанием для их типологии служит характер размещения и движение культурного материала. В одних условиях это размещение и движение формализовано, содержательно и организационно оформлено, определено количественно, ему заданы последовательность прохождения и временные рамки. В других - движение культурного материала инициируется в большей степени потребностью самой личности, обусловленной ее включенностью в профессиональную деятельность. В связи с этим выделяются два основных вида условий: профессиональное образование как «воспроизводство» профессиональной культуры и профессиональная среда как «деятельностное воспроизводство».

Как показывают результаты эмпирических исследований, у госслужащих наиболее востребованными оказались такие составляющие профессиональной культуры, как знание гражданских и профессиональных прав, знание основ законодательства о государственной службе, знание основ экономики, знание особенностей хозяйственного механизма в системе государственного управления, знание теории управления, умение строить концептуальную модель управления (прогнозы, программы, планы) и др. На рис. 3 отражены представления государственных и муниципальных служащих о потребностях в формировании профессиональной культуры.

Особенно интересен вывод, по мнению автора, о потребностях в овладении инновационными управленческими технологиями, умениями делать удачные заключения при дефиците информации, знаниями психологии управления, логических основ построения управленческой деятельности, стратегических путей развития и изменения организации.

В числе составляющих управленческой культуры, которые, по мнению респондентов, в меньшей степени нуждаются в корректировке, оказались умения отстаивать разумные, основанные на правовой основе, правила внутреннего распорядка; предприимчивость; умения организовать работу, стимулировать и развивать самоуправление; умения мотивировать сотрудников к эффективной трудовой деятельности; умения передавать информацию (вести телефонные переговоры, правильно составлять документы); умение оценивать реакцию окружающих (психологическая проницательность); и др. Качества, отмеченные как положительные, т.е. не нуждающиеся в существенной корректировке, занимают значительное место в содержании деятельности госслужащего. Причиной этому является, по мнению автора дипломной работы, тот факт, что названные составляющие профессиональной культуры − это, по сути, его основные служебные обязанности, которые он выполняет изо дня в день. Возможно, именно с этим связано представление чиновника об их развитости и доступности в овладении.

Рис. 3. Векторы потребностей в формировании профессиональной культуры в оценках государственных и муниципальных служащих

По аналогии можно объяснить и то, почему в число неразвитых, нуждающихся в формировании попали стороны профессиональной культуры, имеющие лидерскую инновационную направленность. При этом объяснения могут быть двоякого рода: первое – управленцы не связаны с выполнением функций, требующих наличия данных элементов профессиональной культуры, второе − напротив, сталкиваются часто, но не могут выполнить качественно управленческие функции из-за отсутствия необходимых для этого качеств.

Для сравнения проанализированы представления о своей профессиональной культуре управленцев, занятых в промышленном производстве, санаторно-курортной деятельности, бизнесе. Управленческому персоналу организаций были предложены аналогичные анкеты, содержащие небольшие корректировки, учитывающие специфику деятельности. Как выяснилось, по ряду позиций оценки чиновников и менеджеров совпадают. Это потребность в знании психологии управления, гражданского и трудового права, экономики. Так же как и госслужащие, менеджеры испытывают потребность в умениях делать удачные заключения при дефиците информации, разрабатывать сценарий в соответствии со стратегическими задачами организации, владения инновационными управленческими технологиями. При этом наблюдаются близкие по значению индексы неудовлетворенности. Это свидетельствует о том, что заметную роль в представлениях российских управленцев всех сфер деятельности и форм собственности начинают играть элементы, присущие новой культуре, обусловленные рыночными реформами российской экономики.

Полученные в исследовании данные также говорят о том, что в представлениях чиновников и менеджеров имеются расхождения. Например, в большей степени необходимыми оказались менеджерам умение делать удачные заключения при дефиците информации, способность к концептуально-стратегическому целеполаганию, осознание необходимости ноосферного пути развития человечества, умение развивать коллектив и создавать благоприятный социально-психологический климат, умение убедительно создавать и воспроизводить роль в деловой игре. В меньшей степени − знание теории управления, владение приемами творческой неалгоритмируемой управленческой деятельности, умение входить в необходимый образ. Автор считает, что эти расхождения обусловлены различием выполняемых социально-профессиональных ролей и спецификой профессиональной среды как основного фактора влияния на профессиональную культуру.

С целью исследования комплекса факторов отношения к себе депутатов городской думы МО г.Новый Уренгой были использованы методики УСК и методика самоотношения С.Р. Пантелеева.

При изучении субъективного контроля у испытуемых по всем семи шкалам получены высокие показатели, что свидетельствует о высоком уровне субъективного контроля над любыми системами регуляции жизнедеятельности.

Для выявления ранговых приоритетов интернальности был применен критерий Спирмена. В особенности выявлено яркое проявление интернальности в таких социальных сферах как область здоровья (средний ранг – 0,476) и семейных отношений (средний ранг – 0,489). На последнем месте в ранговом ранжировании – интернальность в области достижений (средний ранг – 0,759). Так же была найдена значимая корреляционная зависимость между сферой семейных отношений и такой личностной чертой как невозмутимость, а так же такими модальностями самоотношения как самоуверенность, конформность и саморуководство. На последнем месте в ранговом ранжировании – интернальность в области достижений (средний ранг – 0,759).

В системе самоотношений госслужащих УФССП по ЯНАО (С.Р. Пантелеев) высокие показатели получены по такому параметру самоотношения как самооценка (124 респондента) и саморуководство (96 респондентов) (Рис. 4). Значимые различия в системе самоотношений по гендерному признаку отсутствуют.

Рис. 4. Соотношение количества (чел.) высоких и низких показателей в экспериментальной выборки

Выявлены значимые корреляционные зависимости между шкалой самооценивания и проявлением интернальности в области межличностных отношений и такими личностными чертами как непривлекательный (средний ранг – 0,271), молчаливый (средний ранг – 0,235), открытый (средний ранг – 0,154), пассивный (средний ранг – 0,278), отзывчивый (средний ранг - 0,212), нерешительный (средний ранг - 0,200), энергичный (средний ранг – 0,222), общительный (средний ранг – 0,221).

Согласно мнению немецкого исследователя Л. Розенштиля, понятие "корпоративная культура" в значительной степени отражает усвоенные нормы, которые определяют поведение работников данной фирмы. А американские экономисты Р.Пэскэйл и Э.Этос понимают под этим "высшие цели" и "духовные ценности", которые в Японии, например, имеют корни, уходящие в дзен-буддизм. Американец японского происхождения У.Оухи по образу известной "теории "Х" и "У"", разработанной МакГрегором, создал "теорию "Z"". Для Оухи культура состоит из собрания символов, церемоний и мифов, которые сообщают членам организации важные представления о ценностях и убеждениях. Антрополог М.Мид характеризует культуру, в том числе корпоративную, как основу усвоенного поведения, которую группа людей, имеющих общее прошлое, передает новым членам коллектива. Корпоративная культура включает в себя:

• Объединяющие и отделяющие нормы - то, что общее у членов данного коллектива, по ним легко отличать "своих" от "чужих".

• Ориентирующие и направляющие нормы - то, что определяет функционирование коллектива, отношение к "своим", "чужим", равным, нижестоящим и вышестоящим, ценности, потребности, цели и способы их достижения, комплексы необходимых для существования в данном коллективе знаний, умений, навыков, типичные для данного коллектива способы воздействия на людей и т.д. Корпоративные ценности являются важнейшим структурным элементом предприятия, так как они обеспечивают теснейшую связь между эмоциями и поведением, между тем, что мы чувствуем и тем, что мы делаем.

Вот как определяет систему корпоративных ценностей американский теоретик менеджмента Джеймс Чемпи в своей книге "Перестройка управления": "Трудно постоянно сохранять рабочий дух и доброту, находясь в гуще бесконечных перемен, - если только этот дух не поддерживается соответствующей системой ценностей. Когда все вокруг нас стремительно меняется, мы крайне нуждаемся в чем-то надежном и неизменном - Полярной звезде или заповедях, лозунгах или афоризмах - чтобы ухватиться за это, опереться, найти свою линию поведения и успокоить нервы. Система ценностей - это наш навигационный инструмент в сфере морали".

Точно так же ценности служат навигационным инструментом и в бизнесе. В качестве иллюстрации приведем пример, вошедший в историю американского бизнеса как "тайленоловый кризис". Когда отравленные таблетки тайленола привели к ряду смертельных случаев среди американцев, Джим Берк, председатель совета директоров компании "Джонсон и Джонсон" заявил, что в соответствии со строгими принципами, которые исповедует его компания, она без малейшего колебания изымает из торговли и со складов все таблетки тайленола. Эта акция принесла корпорации миллионы долларов убытка, однако выгода, которую она при этом получила была бесценна. "Вот чем является система ценностей - точкой пересечения порядочности и больших прибылей, - резюмирует Дж. Чемпи, - вот в этой точке и должна строиться культура корпораций. Таким образом, создание системы корпоративных ценностей - это ответы на вопросы:

• Что мы делаем?

• На что мы годны?

• К чему мы способны?

• Каковы наши жизненные установки?

• Какой у нас план?

• Какой интерес наш бизнес представляет для клиентов, сотрудников компании, наших партнеров?

• Где лично мое место в общем плане развития?

Ценности должны отвечать потребности людей получать подтверждение в том, что дело, которым они занимаются, имеет значение, выходящее за рамки конкретной деятельности, конкретной должности, конкретных коллег по работе, и конкретного оклада. Как мы видим, нравственные ценности – одна из составляющих корпоративной культуры.

**2.2 Нравственные ценности государственной гражданской службы**

В условиях реформируемой России вместе с решением экономических, политических, социальных, духовных задач актуализируется проблема управления (менеджмента), вследствие чего возрастает роль культуры государственного регулирования общественного строительства и корпоративных факторов в нем. На этой основе естественно выдвигаются на первый план идеи: «рангов» (И.А.Ильин), социальной стратификации (М.Вебер, Т.Парсонс, А.Радклиф-Браун) и социокультурной, этнокультурной идентификации (Б.Барбер, А.Я. Флиер, И.В.Малыгина).

Особую значимость здесь приобретает система государственной службы. Она, как показывает социокультурный опыт, не может успешно функционировать вне факторов профессионализма, нравственной, правовой и политической культур, находящихся во взаимной причинно-следственной связи. В своей регулятивной деятельности государственный служащий вступает в сложные взаимоотношения со всеми социальными структурами и институтами. Одной из важнейших детерминант этих отношений является социальная престижность государственного служащего.

В иерархии государственной службы в России специфическое место занимает офицерский корпус. Социальная престижность российских офицеров является составной частью престижа государственного служащего и традиционно служила образцом культуры взаимоотношений государства и чиновничества. Она выражается в различных формах, моделях и видах, важнейшим стержнем которых выступает феномен чести вообще, и офицерской – в частности. Очевидно, что проблема формирования офицерской чести как формы социальной престижности государственной службы приобретает общегражданское значение и вызывает необходимость культурологического анализа.

Традиционно в России гражданский чиновник был более коррумпирован и в общественном мнении уступал военному чиновнику – офицеру, который, как правило, олицетворял честное служение Отечеству и являлся одной из наиболее уважаемых фигур. Тем самым возникло противоречие между отношением населения к гражданской и военной прослойкам госслужащих.

Поскольку феномен чести госслужащего как формы социальной престижности является комплексным социокультурным явлением, то исследование его требует анализа широкого круга источников: культурологических, философских, психолого-педагогических, социологических, исторических и др.

Сложность и многогранность исследуемого феномена позволяет обозначить специфические направления развития теории, в той или иной мере затрагивающей различные аспекты и стороны анализа чести вообще, а офицерской чести – в особенности как формы социальной престижности и социокультурного явления.[[37]](#footnote-37)

Генезис офицерской чести осуществляется как сложный перманентный процесс – неоднородно (линейно, циклично), противоречиво (регресс, прогресс), этапно (зарождение, становление, расцвет, деформация, реставрация и т.д.). Переходы от этапа к этапу происходят эволюционно или «взрывом» (Ю.М. Лотман). Историческая динамика офицерской чести как культурной формы социальной престижности в России выявила ее социокультурные модели: ментально-религиозную, религиозно-патриотическую, тоталитарно-корпоративную и формально-демократическую. Каждая из исторических моделей имеет свои типологические характеристики; общие, особенные и специфические свойства, что позволяет осуществить прогнозирование оптимальной модели офицерской чести, рассмотреть ее возможные трансформации под воздействием внесистемных и внутренних факторов.

Важнейшими социокультурными условиями оптимизации чести современного офицера в российском обществе выступают культурно-правовое обеспечение государственного и военного строительства, реформирования Вооруженных Сил России; осуществление комплекса культурных мер в области социальной защищенности офицеров и членов их семей; повышение статуса офицерской профессии; демократизация и гуманизация армейской жизни; преобразование системы обучения и воспитания офицерского состава; всестороннее совершенствование духовной жизни российского офицерского корпуса; активное развитие механизмов воздействия видов, жанров искусства, средств массовой информации на личность носителя чести.

Честь офицера Российской армии включает в себя два основных компонента, которые обнажают двойственное духовное содержание офицерской чести как формы социальной престижности. Первым компонентом выступает глубоко осознанное, ответственное отношение офицера к своему воинскому долгу и обязанностям по службе. Этот компонент, в свою очередь, имеет содержательную подсистему (духовно-нравственный блок; когнитивный блок; ценностно-нормативный блок) и функциональную подсистему (практическая деятельность офицера по выполнению им своих функциональных обязанностей) стороны. Содержательная сторона включает: духовно-нравственный блок; когнитивный блок; ценностно-нормативный блок. Основой духовно-нравственного блока выступают нравственные качества, необходимые вооруженному защитнику Отечества: патриотизм, жертвенность, благородство, преданность и др. Когнитивный блок базируется на знаниях научно-теоретического, профессионального и повседневно-обыденного характера, необходимых офицеру. Ценностно-нормативный блок включает ориентации офицера, то есть совокупность идей и идеалов, представлений о добре и зле, о цели и смысле жизни, свободе и справедливости. Соотнесение этих ценностных ориентаций с социальными нормами и установлениями придает им силу нравственного повеления, категорического императива (И.Кант).

Под содержательной стороной второго компонента офицерской чести следует понимать систему социокультурных критериев оценки ратного труда российского офицера, выработанную обществом. Их смысл заключается в степени соответствия деятельности офицера интересам вооруженной защиты Отечества, а также в выяснении степени сформированности офицерской чести в основных сферах ее регулятивного действия: сознании, отношениях, поведении. Функциональной стороной второго компонента офицерской чести является культур-экономическая, социальная и политическая деятельность общества по созданию и поддержанию престижа офицерской службы, обеспечению достойного уровня жизни носителя чести и членов его семьи. Таким образом, в офицерской чести гармонично соединяются «внутренняя» и «внешняя» стороны феномена социальной престижности (Т.Гейгер, М. Кастельс).

В социокультурном плане честь офицера – это часть его культурного облика, специфическое проявление духовно-нравственной культуры в целом. Таким образом, честь как духовно-нравственная ценность охватывает и концептуальный, и должный, и сущий уровни морали. Эти стороны чаще обретают смысл ментально-должного ориентира, воплощенного в таких культурных формах, как образ, предание, норма.

Основными принципами функционирования модели офицерской чести как формы социальной престижности являются: целостность, предполагающая взаимосвязь и взаимозависимость ее сторон и компонентов; непрерывность функционирования во времени и социокультурном пространстве; устойчивость, то есть способность к самовосстановлению под воздействием определенных внешних факторов; изменчивость как способность к трансформации при определенных внешних и внутренних условиях.

Оптимальная модель, как и прототип модели офицерской чести, имеет два компонента, включающие в себя содержательные и функциональные элементы. Первый компонент связан с личностью носителя чести и его деятельностью по выполнению своих служебных обязанностей. Второй компонент – с общественным мнением и практической деятельностью социума по поддержанию высокого статуса офицерского корпуса и престижности офицерской профессии.

Представляется очевидным, что в условиях становления нового информационного общества содержательная сторона первого компонента оптимальной модели офицерской чести как формы социальной престижности, помимо правовых регулятивов и социокультурной зрелости личности носителя чести, должна включать в себя значительный когнитивный элемент – широкий спектр общенаучных и специальных знаний, с возросшим уровнем в них гуманитарной составляющей, выступающей определенным противоядием современному сциентизму и узкой специализации.

В ценностно-нормативном элементе необходимо выделить наличие традиционных духовно-нравственных ценностей: патриотизма, чувства собственного достоинства и коллективизма, честности, верности долгу. Автор солидаризируется с концепцией Л.С. Зориловой, развивающей концепцию Н.А.Бердяева, о наличии в личности «духовной вертикали».[[38]](#footnote-38)

Несомненно, что на формирование всех названных качеств личности носителя чести оказывают влияние внешние факторы: государственная идеология, общественное и корпоративное мнение, деятельность социальных и религиозных институтов, СМИ и т.д.

Функциональный элемент первого компонента оптимальной модели офицерской чести как формы социальной престижности предусматривает такое поведение офицера, которое соответствовало бы самым высоким требованиям его профессиональной деятельности, законам Российской Федерации и требованиям воинских регламентирующих документов (уставов, приказов и т.д.), а также отвечало бы критериям престижной оценки, предъявляемым к офицерскому корпусу российским обществом. Второй компонент оптимальной модели чести офицера как явления культуры России представляет собой единство и взаимосвязь содержательного и функционального элементов, которые, так же, как в прототипе модели офицерской чести, включают в себя критерии общественной оценки реальных заслуг офицера и деятельность общества по созданию, поддержанию и защите его социального статуса, престижа профессии защитника Отечества.

Честь офицера как форма социальной престижности и социокультурный феномен, функционирует под воздействием совокупности социокультурных противоречий, проявляющихся в обществе и Вооруженных Силах России на современном, переходном этапе. Первая их группа включает внесистемные противоречия: между неустойчивым состоянием общественного сознания, характерным для современного этапа развития российского общества, и настоятельной необходимостью формирования высоконравственных идеалов служения Отечеству; между высокой динамикой общественных процессов и несовершенством практики военного строительства в современных условиях; между объективной ролью и предназначением Вооруженных Сил и реальным положением, в котором оказалась Российская армия; и другие противоречия, относящиеся к экономической, политической, социальной и духовной сферам жизни общества. Вторая группа противоречий включает в себя противоречия между возрастающей социализацией личности военнослужащего и состоянием системы его социальной защищенности и престижирования; между потребностью в эффективном ратном труде офицера и несовершенством системы его стимулирования; между содержанием и организацией военно-профессиональной деятельности офицера и потребностью подготовки высококлассных специалистов-профессионалов; между изменившимся контингентом призывников и кандидатов в военные вузы и сложившимися подходами к обучению и воспитанию офицерских кадров; и другие. Третью группу составляют противоречия, специфичные для самой офицерской чести как формы социальной престижности. Это противоречия между сторонами и компонентами, составляющими структуру чести офицера, а также противоречия ее функционирования.

Все три группы противоречий, суммарно отражаясь в сознании офицеров, влияют на их статус в обществе, они во многом определяют тенденции дальнейшего развития феномена офицерской чести как формы социальной престижности.

Особое место в группе внесистемных противоречий занимают противоречия в политической сфере: между тоталитарно-командной системой и недостаточным использованием потенциала, заложенного в демократических институтах общества; между декларируемыми правами и свободами личности и реальными возможностями для их реализации, законодательным обеспечением их гарантий; между необходимостью социальной и политической стабильности в обществе и усилением конфронтации различных политических партий и движений; между возрождением национального самосознания, языка, культуры разных народов России и проявлениями национализма, сепаратизма, шовинизма; между объективной необходимостью создания общего экономического, военно-стратегического пространства стран СНГ и усилением тенденций к национальной обособленности отдельных бывших союзных республик. Среди проблем, порождаемых противоречиями в политической сфере, необходимо выделить снижение веса культурно-политических компонентов в общественном сознании в целом, в сознании носителя чести в частности, и повышение в нем веса гражданского самосознания.

Применительно к армейским условиям, противоречия, которые непосредственно связаны с деятельностью офицерского корпуса, образуют группу системных противоречий. Основанием для их классификации могут выступать основные сферы военно-профессиональной, внеслужебной жизни и деятельности офицеров. В диссертации дается их подробный анализ.

Внесистемные и системные противоречия образуют целостную систему воздействия на условия функционирования офицерской чести. Определяющими здесь выступают внесистемные противоречия. [[39]](#footnote-39)

Таким образом, социоэкономические и политические перемены, происходящие в российском обществе, неизбежно повлекли за собой серьезные сдвиги в социопрестижных параметрах чести современного офицера, коренным образом изменили его общественный статус и, по сути, вывели офицерскую корпорацию за рамки современной элиты.

Функционирование правовой культуры современного носителя офицерской чести осуществляется под воздействием противоречий правосознания, правового поведения, типов и уровней правовой культуры, а также самих нормативно-правовых противоречий. К первой группе относятся противоречия между правовыми знаниями офицера и отсутствием соответствующих убеждений, а также противоречия правового поведения. Ко второй группе относятся противоречия: между европеизированным характером создающейся правовой системы и национально-своеобразной моделью правовой культуры российского офицера, построенной на несколько иных основаниях; между провозглашенной ориентацией на строительство правового государства и несовершенной системой российского законодательства, характерной для правовой культуры общества в целом; между заявленным (не элитным) социально-правовым статусом офицера и повышенными требованиями, предъявляемыми обществом к нему и др. Названные противоречия свидетельствуют об отсутствии должного правового обоснования чести как формы социальной престижности офицера-госслужащего в российском обществе.

На личностном уровне функционирования правовой культуры офицера это противоречие проявляется как рассогласование в структуре правосознания следующих элементов: осознанного реального права и ценностных ориентаций личности; правового сознания в целом и правового поведения офицера; типов и уровней правовой культуры личности. Все это приводит к деформации нормативно-правового блока в структуре содержательного компонента офицерской чести как формы социальной престижности.

В процессе разрешения названных противоречий, ведущими тенденциями функционирования правовых элементов в структуре чести современного офицера являются: снижение реального уровня правовых знаний; все большее рассогласование элементов системы, связанное с отставанием рационально-теоретического ее уровня от психологического; повышение удельного веса отклоняющихся от норм поступков и поведения офицеров. Все это в конечном счете приводит ко все большей прагматизации поступков и поведения носителя чести, на фоне постоянной трансформации правовой культуры личности офицера и усложнения механизмов ее формирования.

Как явление нравственной культуры офицерская честь характеризуется: возрастанием в ее содержательной компоненте духовных элементов; идеологическим вакуумом и повышением мифологизированности сознания современного офицера (в том числе усилением мифологизации самого феномена чести); конфликтом коллективной, корпоративной и индивидуалистической этик, приводящим к тому, что преобладающей в нравственном поведении носителя чести становится ситуативная этика. Наиболее характерными в этой сфере можно назвать трансформацию маркеров социальной престижности современного офицера из гуманитарной в прагматическую область, а также появление в структуре офицерской чести проявлений конфессиональной престижности.

Для офицерской чести как явления эстетической культуры характерны: тесная связь с отечественной ментальностью, возвышение и занижение эстетических оценок чести офицера в зависимости от социально-экономических условий существования статуса носителя чести; нарастание доли негативизма в изображении носителей чести в произведениях современного искусства; усиление влияния массовой культуры, когда искусство может быть использовано как манипулятор духовности, оказывать отрицательное, разлагающее воздействие на духовный мир носителя чести.

К динамическим характеристикам духовных параметров чести офицера современной Российской армии как формы социальной престижности можно отнести степень устойчивости (изменчивости) отдельных компонентов, сторон и элементов ее структуры. Так, наиболее устойчивыми в структуре офицерской чести являются духовно-нравственные элементы содержательной стороны первого компонента данного феномена. Наиболее изменчивыми выступают культурно-политические и правовые элементы. Так же более подвижными, чем прежде, являются критерии общественной оценки ратного труда офицера и деятельность общества по формированию достойных условий для выполнения ими функциональных обязанностей. Среди факторов, оказывающих самое мощное воздействие на динамику культурных параметров офицерской чести, можно назвать социально-экономический фактор, общественное мнение, деятельность средств массовой информации, электронных информационных сетей и искусство.

Среди экономических условий, способных создать благоприятные предпосылки для оптимизации чести российского офицера как формы социальной престижности, особое внимание уделено необходимости коренного улучшения жизненного уровня населения, а в их числе и представителей офицерского корпуса; государственной поддержки деятелей искусства, работающих в героико-патриотическом жанре, формирующих любовь к Родине, ее истории, традициям, нравственным ценностям.

В социокультурной области такими условиями могут явиться, прежде всего, достижение подлинной гласности, свободомыслия, плюрализма мнений и социальных позиций в вопросах социально-экономического, политического и духовного развития российского общества; высокий уровень развития социальной активности населения, в том числе и российского офицерства; утверждение подлинно гуманистических основ в развитии общества и реальное воплощение в жизнь принципа социальной справедливости.

Итак, духовные ценности и нравственные нормы воздействуют на социальные ​интересы, они обусловливают цели социального развития государственной ​гражданской службы. «Воздействие», представляет собой систему действий, имеющих целью повлиять на что-либо, добиться необходимого результата. Иными словами воздействие – это влияние. Воздействие нацелено на изменение чего-либо, на подталкивание объекта в нужную сторону. Именно поэтому в параграфе 2.3. мы и рассмотрим общественное и правовое воздействие на формирование и развитие духовно-нравственных качеств государственных служащих.

**2.3 Общественное и правовое воздействие на формирование и развитие духовно-нравственных качеств государственных служащих**

Проблема нравственности государственных служащих продолжает звучать особенно актуально. Это связано с рядом факторов.

Во-первых, большая часть населения оценивает государственных служащих и их деятельность, прежде всего с точки зрения нравственной составляющей, присущих им духовных, личностных качеств. Именно от нравственности представителей государственных органов зависит в целом авторитет власти среди населения и, как следствие этого, доверие граждан к ней.

Во-вторых, в среде государственной службы формируются специфические нравственные нормы поведения лиц, занимающих государственные и политические должности, которые способствуют разрешению сложных ситуаций в процессе осуществления ими должностных полномочий. В-третьих, остается открытым вопрос о содержании правового регулирования профессиональной этики представителей властных структур.

В-четвертых, в настоящее время слабо работают механизмы прямого общественного воздействия на формирование должной морали государственных служащих.[[40]](#footnote-40)

Вышеперечисленные аспекты подтверждают актуальность дальнейшего изучения проблемы нравственности государственных служащих и - как одного из важных направлений исследования - основных механизмов формирования и развития духовно-нравственных качеств государственных служащих: воздействие посредством норм, заложенных в нормативных правовых актах, и прямое воздействие через институты гражданского общества (условно обозначенные как правовое и общественное воздействие). Государственный служащий сегодня является представителем государственной власти. Поэтому его имидж, умение регулировать, контролировать и моделировать собственную жизнедеятельность и профессиональное поведение оказывают большое влияние на формирование доверия не только к нему как субъекту деятельности, но и к государственным структурам в целом.

Значительную роль в осуществлении государственными служащими функциональных обязанностей с максимальной эффективностью играет разрешение ключевых вопросов их профессиональной и должностной карьеры. Так, по данным ученых Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, одним из наиболее существенных факторов продуктивной деятельности государственных служащих является успешная карьера.

Повышение авторитета и престижности государственной службы, создание надлежащих экономических и социально-правовых условий, пресекающих такие раздражающие общество явления, как коррупция и взяточничество, приток "случайных" людей в региональный аппарат власти, автоматически выталкивающих оттуда достойных специалистов, приобретают особую значимость. На фоне "отпущенной вольной на свободу" в ходу протекционизм, местничество, слухи, инновационная боязнь, самореклама, и, порой, узурпация власти. Ставка на интеллект, компетентность и профессионализм чиновников - один из главных путей совершенствования государственного регионального управления в условиях происходящей трансформации общественного строя в России. Однако современный управленец-профессионал - не только опытный работник, но и владеющий умениями и навыками применения новых информационных технологий, препятствующих бюрократизму. Современное состояние государственного регионального управления тесно связано с происходящими преобразованиями в России. Стратегический курс проводимых реформ общества направлен на формирование рыночных отношений в экономике, что в свою очередь, отражается на политических и социальных институтах общества.

Государственное управление, существующее тысячелетия, не является стереотипной, инертной системой, имеющей аналоги, - оно постоянно претерпевает радикальные изменения и находится сегодня в стадии становления, апробирования его различных моделей. Суть рассматриваемой проблемы состоит в совершенствовании государственного управления в регионах на основе профессионализма и компетентности кадров, использования ими средств автоматизации управленческих процессов и внедрения усовершенствованного информационного обеспечения, что связано с переходом от рутинных примитивных социальных технологий к качественно новым информационным технологиям, играющим решающую роль в поддержке принятия решений.

Однако воспринимается она неадекватно, что обусловлено рядом противоречий, главным среди которых является противоречие между организацией государственного управления, его новыми задачами и во многом сохранившимися старыми подходами, технологиями, формами и методами управленческой деятельности. Это, в свою очередь, обусловливает особый интерес к социологическим оценкам рассматриваемого реального процесса. В итоге, центральной проблемой становятся, прежде всего, управленческие кадры, от степени способности, компетентности и профессионализма которых зависит эффективность государственного управления. Результативная работа с кадрами является одним из ключевых моментов современного этапа экономических реформ в России, а профессионализм государственных служащих - острейшей проблемой современности.

Успешность деятельности государственных служащих определяется степенью профессионализма, гражданской компетентностью и уровнем развития психологической компетентности, позволяющей эффективно управлять стратегией собственного профессионального поведения, моделировать саморазвитие и выстраивать конструктивное взаимодействие с людьми и организациями.

Оптимально спланированная и выстроенная траектория профессионального развития и должностного роста позволяет сотруднику более четко определить свое место в организации, стимулирует его раскрыть собственный профессиональный, деловой и личностный потенциал максимально полно и всесторонне. В этом случае достигается оптимальное соответствие целей и удовлетворение потребностей как организации, так и самого работника. Если в организации есть отлаженная система планирования и развития карьеры, то она не только обеспечивает достижение корпоративных целей, но одновременно поддерживает устойчивость сотрудников, способствует формированию деловой оптимальной атмосферы.

Однако существуют внешние и внутренние противоречия при планировании карьеры государственных служащих, имеющие фундаментальный характер и требующие проведения серьезных исследований. Группа внешних противоречий профессиональной карьеры госслужащих обусловлена негативными стереотипами массового сознания в отношении чиновничества, социальным восприятием “образа” госслужащего как представителя государственной власти. Особенностью состояния современной государственной службы является усложнение характера деятельности в условиях постоянно растущего числа политических, экономических и социальных проблем, ожидание в обществе от госслужащих высокой степени ответственности, профессионализма, оперативности, порядочности и неподкупности. Другой особенностью является интенсивная ротация кадров в условиях социально-экономической нестабильности, частая смена содержания деятельности, несовершенство нормативной правовой базы, регламентирующей порядок оценки и аттестации госслужащих. В современных условиях повысилась значимость регулярной переподготовки и повышения квалификации чиновников, что, из-за временного отвлечения их сотрудников на учебу, привело к обострению затруднений в работе различных органов государственной власти. Госслужащий сталкивается с необходимостью преодолевать негативное отношение коллег - особенно руководителей – к самой идее профессиональной подготовки, повышения квалификации.

Среди других противоречий профессиональной карьеры госслужащих: столкновение осознания необходимости в профессиональном дополнительном образовании и разного рода предубеждений по этому поводу. Нередко госслужащие, приступая к обучению, пессимистически оценивают возможные результаты. В основе этого лежат скептическое отношение к предлагаемым программам и формам профессиональной подготовки; предубеждения относительно влияния уровня профессиональной подготовки на дальнейшее карьерное продвижение, неуверенность в своих возможностях; психологические трудности принятия роли обучающегося.

Внутренние противоречия профессиональной карьеры госслужащих – это противоречия, возникающие между способностями, индивидуальностью, особенностью конкретной личности и требованиями социального окружения. Это противоречия между потребностями личности, потенциями и мерой их реализации, степенью самореализации, которой удалось достичь. Это противоречия между притязаниями и усилиями личности и их результатами. При анализе внутренних противоречий профессиональной карьеры госслужащих установлено, что внешние причины (непсихологические факторы) опосредовано действуют через внутренние условия (психологические факторы), но при этом сохраняется автономность психического, его индивидуальность, которая обнаруживает себя в процессах самопознания, саморазвития и самореализации. Внутреннее выступает не только условием действия внешнего, но также является фактором, влияющим на построение индивидуальной модели, разработку стратегии профессиональной карьеры.

Результаты социологических опросов, проведенных ВЦИОМ, свидетельствуют о том, что динамика социально-экономических преобразований в нашей стране в последние пять лет привела к изменению ценностных ориентаций госслужащих, которые на фоне влияния возникших и развивающихся рыночных отношений все более приобретают рыночную окраску. Это выражается, прежде всего, в том, что наряду с мотивацией на высокий профессионализм у госслужащих отмечена нацеленность на карьерный служебный рост, конкурентность в работе и высокую оплату труда. В ситуации, где значимость мотивации превосходит значимость цели, со стороны субъектов профессиональной карьеры (госслужащих) отмечается не только изменение количества продуцируемых целей (феномен постановки собственных дополнительных целей), но и их качественная переработка (найти наиболее интересное решение). Данный факт является важным, поскольку способствует осознанию другого феномена, согласно которому актуализация силы мотивов профессиональной карьеры госслужащих носит целевой характер и указывает на необходимость обеспечения условий для процесса принятия целей, задаваемых извне.

Профессиональная карьера госслужащих и депутатского корпуса предъявляет определенные требования к их конкурентным преимуществам, которые обращены к механизмам психической адаптации интеллектуальных, эмоционально-волевых и коммуникативных особенностей. Конкурентные преимущества выступают залогом профессионального роста и самосовершенствования человека и являются акмеологическими факторами его успешной карьеры. В число личностных факторов, влияющих на профессиональную карьеру государственных служащих, могут быть включены: самоэффективность (способность к осознанию своих возможностей и использованию их оптимальным образом), интернальность, эмоциональная стабильность и мотивация к карьере (карьерный инсайт, индентификация с карьерой и карьерная устойчивость). Можно выделить 6 типов профессиональной карьеры государственных служащих ассоциативного ряда, основанных на таких личностных особенностях, как самооценка, уровень притязаний и локус контроль.

“Скалолаз” (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Человек, делающий карьеру сознательно, с полной внутренней отдачей. Как правило, это профессионал своего дела. Он пользуется заслуженным авторитетом у коллег и руководства, проходит последовательно все ступени карьерной иерархии в организации снизу доверху.

“Имитатор” (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Стремится к карьерным высотам и уверен в своих возможностях, но склонен в большей степени использовать благоприятные внешние обстоятельства. Мастер “видимостей” - предпочитает в большей степени “казаться”, чем “быть”. Легко усваивает внешние признаки имиджа успешного человека и хорошо умеет их эксплуатировать. Умело организует работу других и может в “лучшем свете” представить даже незначительные успехи.

“Мастер” (высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Ему интересно осваивать новые области в своей профессии, нередко сопряженные со смежными профессиями, решать нестандартные сверхсложные профессиональные задачи. Достигнув намеченного, может потерять интерес. Продвижение по карьерной лестнице его интересует мало. Главное - ощущение движения вперед (а не вверх). Может принимать неожиданные для окружающих решения об уходе или смене профессиональной деятельности.

“Муравей” (низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля). Работает строго по заданию, которое должно быть конкретно и четко сформулировано. Отличается трудолюбием и работоспособностью, повышенной ответственностью. Как исполнитель очень ценен. Нуждается во внешней поддержке со стороны руководства. Для него важно не столько продвижение по иерархической лестнице, сколько признание его заслуг со стороны руководства, авторитетных для него людей.

“Вечный студент” (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Хочет достичь карьерных вершин, но испытывает постоянную неуверенность в себе, безынициативен, с осторожностью берется за новое, неизвестное, ранее невыполняемое. Склонен к прохождению нескольких курсов повышения квалификации, получению нескольких образований. Вместе с тем, при выработке индивидуальной карьерной стратегии больше опирается на мнение руководителя, специалиста кадровой службы организации.

“Организатор” (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Надеется в жизни в основном на себя, движется по карьерной лестнице, подгоняемый самолюбием, но не стремлением реализовать себя в профессиональной деятельности. Недоверие к коллегам и склонность к самоугрызению ему очень мешают. Берет на себя ответственность за все, что происходит в организации. Успешно работает в стабильной ситуации. Умеет принимать управленческие решения, но доведением дел до конечного результата должны, по его мнению, заниматься подчиненные. В условиях сверхсложных, близких к экстремальным, решения принимает хаотично, порой ошибочно.

От работников, претендующих на успешную профессиональную карьеру, требуется, прежде всего, обладание не конкретным ограниченным набором навыков, а владение своего рода - мета-умениями, к важнейшим из которых относятся: способность адаптироваться к часто меняющимся условиям организационной сферы и эффективное самообучение (психологические способности). С позиций акмеологического подхода речь идет о специфических способностях госслужащих к преобразовательной деятельности: самоосознаванию, самопознанию, саморегулированию.

Таким образом, психологические способности одновременно решают две задачи: генерируют новые возможности, направления развития и обеспечивают осознание и закрепление предпосылок для их существования.

Мотивация государственных гражданских служащих является важным показателем готовности к эффективному осуществлению профессиональных функций. В условиях реализации административной реформы, в Ханты-Мансийском автономном округе становится актуальным изучение мотивационной направленности государственных гражданских служащих на перемены, осуществление мероприятий, проводимых в ходе реформирования, определение заинтересованности в практических результатах своей профессиональной деятельности.

Рис. 5. Мотивационная направленность гражданских служащих

Для оценки мотивации профессиональной деятельности были изучены результаты тестирования 125 государственных гражданских служащих, прошедших аттестацию в период с 1 октября 2006 года по 30 апреля 2007 года.

При исследовании мотивационной сферы государственных гражданских служащих автономного округа был использован «Тест Индивидуальной Мотивации», направленный на выявление основных мотивов, стимулирующих государственных гражданских служащих в процессе трудовой деятельности. По результатам теста графически изображается мотивационный профиль, описывающий значимые и незначимые мотивационные факторы. Методика разработана лабораторией «Гуманитарные технологии» на базе факультета психологии МГУ им. М. В. Ломоносова.

Данная методика изучает следующие шкалы мотивационного профиля:

«Мотивация Сохранения – Мотивация Достижения»;

«Внутренняя Мотивация – Внешняя мотивация»;

«Познание и Интерес» - проявление интереса к новому, обучаемость;

«Определенность» - наличие определенности и стабильности в работе;

«Здоровье и Комфорт» - необходимость благоприятных условий работы;

«Творчество и Независимость» - потребность в самостоятельной и разнообразной деятельности;

«Деньги» - стремление к материальному благополучию и финансовым достижениям;

«Взаимоотношения» - ориентация на коллектив и поддержание конструктивных взаимоотношений на работе;

«Преодоление и Рост» - направленность на осуществление сложных планов и идей, карьерный рост;

«Престиж» - потребность в высоком статусе, положении и признании заслуг в деятельности.

Результаты, представленные на рис. 5 показывают, что особенности мотивационной сферы гражданских служащих автономного округа в следующем:

1. Достаточно высокие показатели мотивационной направленности были получены по следующим значениям:

«Мотивация достижения» - это означает, что государственным гражданским служащим, скорее всего, свойственна ориентация на достижения; стремление проявлять себя; потребность познания нового и расширения сферы деятельности и общения (средний балл - 7,0);

«Внешняя мотивация» - характерна готовность прилагать усилия ради определенных выгод, материальных благ, ориентированность на финансовые и карьерные достижения (средний балл - 6,7);

«Мотивация взаимоотношения» - выражено актуальное стремление налаживать и поддерживать контакты с коллегами; определенная ориентация на команду и коллектив; стремление реализовать свои коммуникативные навыки и способности. Имеет значение принятие коллективом, дружественная атмосфера и микроклимат, направленность на коллективную деятельность (средний балл - 6,4).

2. Относительно высокие показатели выявились в отношении следующих мотивационных шкал:

«Познание и интерес» - устойчивое стремление к профессиональному развитию; ориентированность на выполнение определенного круга интересных и познавательных задач в рамках профессиональной деятельности (средний балл – 6,1);

«Определенность» - устойчивая потребность иметь уверенность в стабильности работы, заинтересованность в четких и прописанных условиях работы, нормированном графике работы и наличии социальных льгот (средний балл – 6,0).

3. Среди полученных результатов выявлены шкалы среднего уровня, которые показывают умеренную заинтересованность в данных стимулах:

«Творчество и независимость» - относительно выражено стремление к творческой и самостоятельной деятельности; реализации своих идей и воплощении своего потенциала в деятельности (средний балл – 5,5);

«Престиж» - умеренная заинтересованность в престижности работы; статусе, общественной значимости и признании (средний балл – 5,4);

«Здоровье и комфорт» - характерно незначительное стремление у гражданских служащих работать только в комфортных и благоприятных для самочувствия условиях. Ориентация на заботу и внимание к своему здоровью - на среднем уровне. Отмечается достаточно ровное отношение к повышенным нагрузкам и перенапряжениям (средний балл - 5,2).

4. Согласно полученным данным, кроме достаточно высоких показателей по мотивационным профилям государственных гражданских служащих выявлены шкалы с относительно сниженными значениями. Данные мотивационные стимулы являются в меньшей степени существенными и значимыми в профессиональной деятельности гражданских служащих:

«Мотивация преодоления, роста» - недостаточная направленность гражданских служащих на осуществление сложных планов, идей и проектов (средний балл – 4,9);

«Мотивация сохранения» - в меньшей степени ориентированы на сохранение имеющегося уровня. Деятельность без приложения особых усилий не является привлекательной, выражено стремление избегать стагнации и застоя в работе (средний балл – 3,8);

«Внутренняя мотивация» - снижено стремление работать ради поиска себя в деятельности и своего «призвания» (средний балл – 3,5).

Таким образом, анализируя полученные результаты мотивационных профилей государственных гражданских служащих исполнительных органов государственной власти автономного округа, можно сделать следующие выводы:

1. Полученные результаты исследования, позволяют говорить о готовности государственных гражданских служащих достигать относительно высоких результатов в своей профессиональной деятельности, стремиться получать новые знания и опыт, быть ориентированными на выполнение интересных и познавательных задач в рамках профессиональной деятельности и разнообразных видов деятельности. Однако свою профессиональную реализацию государственные гражданские служащие связывают с повышенной материальной отдачей, хорошим финансовым и/или карьерным вознаграждением и/или наличием определенных социальных льгот и личных выгод.

2. Для государственных гражданских служащих автономного округа имеют большое значение возможность налаживать и поддерживать контакты с коллегами по работе, взаимодействовать с другими людьми в процессе деятельности, благоприятный психологический климат в коллективе, ориентация на развитие и поддержание дружеских отношений.

3. Интересен тот факт, что при значительном стремлении проявлять себя достаточно активно в профессиональной деятельности, гражданские служащие в меньшей степени готовы осуществлять сложные и рискованные планы, идеи и проекты, ориентируясь на достаточно простые задачи с небольшой степенью риска для себя.

4. Полученные данные диагностики также свидетельствуют, что для государственных гражданских служащих автономного округа в достаточной степени играют роль уровень престижности своего положения или статуса, выполняемой работы, общественная значимость и признание со стороны руководства.

5. Кроме того, данные тестирования выявляют определенную потребность гражданских служащих в стабильности работы, обеспечении социальной защищенности и уверенности в завтрашнем дне. Выявляется заинтересованность в четкости и определенности в деятельности, нормированном графике рабочего времени, наличии благоприятных для самочувствия условий работы.

6. Наряду с вышеперечисленным, к сожалению, результаты тестирования гражданских служащих позволяют констатировать о вероятном снижении потребности в поиске своего «призвания».

7. Согласно полученным результатам, можно предположить наличие определенной мотивационной готовности у государственных гражданских служащих автономного округа к реализации реформы государственной гражданской службе, к переменам и изменениям, к познанию нового и расширению сферы деятельности при наличии определенных материальных благ или некоторого количества социальных льгот.

Резюмируя вышесказанное, сделаем выводы. Выбор модели поведения служащего, с одной стороны, объективно задан доминирующими в данном социальном институте социальными, культурными и другими условиями, с другой – определяется субъективным набором жизненных ценностей конкретного государственного гражданского служащего. Анализ ценностных ориентаций, устремлений служащих позволяет более глубоко проанализировать существующие тенденции и определить общую направленность развития культуры государственной гражданской службы. Усложнение системы побудительных мотивов деятельности государственного гражданского служащего порождает обратную связь между потребностями, интересами и ценностями. Духовные ценности и нравственные нормы воздействуют на социальные интересы, они обусловливают цели социального развития государственной гражданской службы. В свою очередь, интересы воздействуют на потребности, на развитие производства и социально-экономических отношений. Духовные, моральные ценности государственных служащих являются культурной основой административной этики и важным условием организованной эффективности. Автор акцентирует внимание на ценностных установках как динамическом состоянии, включающем несколько уровней – потребность, мотивация, интерес, ценность.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Анализ нормативно-правовой базы и литературы по теме исследования позволяет автору сделать следующие выводы.

На современном этапе проблемы взаимодействия между потребностями, интересами и ценностями выступают на первый план, что сказывается в повышении роли социальных факторов в развитии государственной гражданской службы, формировании служащего с новым кругом потребностей и интересов. Развитие государственной гражданской службы как социального института неразрывно связано с изменением культуры, ценностного пространства государственной гражданской службы, ценностных ориентаций служащих, осознанием ими принципов служебного поведения как нравственных императивов профессиональной деятельности: ориентация на общественные интересы, инициативность, профессиональная честь, ответственность необходимы в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. В этой связи предложена система мер, направленных на интернализацию служащими новых социальных норм и ценностей, стандартов поведения.

Для обеспечения устойчивого институционального развития государственной гражданской службы как открытой, социально ориентированной и подконтрольной обществу системы важно качественное изменение ее культуры как социального института в целом и культуры служащих, в частности. Для этого необходимы разработка на основе диагностики состояния культуры государственной гражданской службы научно обоснованной концепции изменения, внедрение современных кадровых технологий, обеспечивающих реализацию принципа профессионализма на государственной гражданской службе, установление точного порядка отбора, назначения и отставки служащих, выбор эффективных механизмов профессиональной социализации и непрерывного профессионального развития.

Профессионализм гражданских служащих формируется в процессе длительного исполнения служебных обязанностей, обеспечивающих качественно новый, более высокий уровень решения сложных профессиональных задач в постоянно изменяющихся условиях. Особое значение для профессионализации государственной гражданской службы имеет повышение ее престижа и авторитета путем обеспечения стабильности как социального института. Кроме проведения необходимых мероприятий по нормативному, правовому, финансово-экономическому обеспечению (изменение зарплаты в соотнесении с мерами материального стимулирования, введение новой системы контрактов), должны апробироваться, осваиваться и окончательно оформляться инновационные механизмы функционирования государственной гражданской службы.

Институт государственной службы, осуществляющий властные полномочия, отличается определенной спецификой, что обусловлено социальной значимостью и степенью административного воздействия на общественную среду. Открытость, социальная ориентация являются важнейшими принципами организации и функционирования государственной гражданской службы как социального института. Ускорение процесса формирования культуры государственной гражданской службы нового типа, соответствующего развитию демократического, правового и социального государства, может быть обеспечено только на основании системных мер.

Культура государственной гражданской службы как социального института является важнейшим фактором ее институционального развития. В этой связи можно выделить и ряд других ценностей, характеризующих новый этап развития государственной службы. Значительной частью служащих признается значение таких норм и ценностей государственной гражданской службы, как добросовестное отношение к работе (68,8%), дисциплинированность (33,8%), способность брать на себя ответственность (30,6%), инициативность (28,5%), доброжелательность (27,6%), честность (22,6%), принципиальность (17,6%), признание прав и свобод граждан (16,2%).

Автором выделены характеристики культуры, сдерживающие процесс институционализации: ориентация на традиционные формы профессиональной деятельности; недостаточный уровень профессиональной подготовки; отчужденность части служащих от результатов профессиональной деятельности; отсутствие необходимой связи между профессиональными и нравственными ценностными ориентациями служащих.

По данным исследований, 45,2 % опрошенных государственных служащих соблюдение дисциплины и порядка ценят выше таких критериев, как реальная польза (24,7 %), строгое соблюдение правил (22,9 %), творчество, инициатива (30,8 %)[[41]](#footnote-41). Представленные данные подтверждают тот факт, что как социальный институт государственная гражданская служба еще находится на достаточно низкой стадии развития, поскольку в ней слабо поощряются не только соблюдение правил, но и творчество, инициатива.

В ходе исследования был сделан вывод, что в современных условиях основой институционального развития гражданской службы являются система ценностей, новые императивы профессиональной деятельности служащих, которые обеспечивали бы переход к более высокому качеству службы – служению обществу.

Развитие культуры государственной гражданской службы как социального института неразрывно связано с такими важнейшими компонентами, как: совершенствование профессиональной среды (определение социально-нормативных регуляторов, обеспечивающих соответствие параметров внутренней среды государственной гражданской службы и окружающей социальной среды); оптимизация системы управления персоналом, направленная на установление органичной связи целей государственной службы, служебного поведения и результатов деятельности служащих; выработка более эффективной профессиональной социализации и непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих, способствующих обеспечению качества государственного управления, адекватного потребностям развития правового и социально ответственного государства.

**Список источников и литературы**

1. Конституция Российской Федерации. - М : Юрид.лит. - 1993. - 64 с.
2. Российская Федерация. Законы. Об основах государственной службы Российской Федерации: федеральный закон от 31 июня 1995 года // Собрание законодательства Российской Федерации.- 1995.- №31.- Ст.2990. (утратил силу).
3. Российская Федерация. Законы. О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2003. - №22. - Ст. 2063.
4. Российская Федерация. Законы. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный Закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ //Собрание законодательства РФ. – 2004. – 20 августа. - N 31. - Ст. 3215.
5. Российская Федерация. Президент. Ежегодные Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию.
6. Российская Федерация. Президент. Концепция реформирования системы государственной службы. Утверждена Президентом РФ 15 августа 2001 г.
7. Российская Федерация. Президент. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. N 314 //Российская газета. – 2004. – 08 марта. – С.2.
8. Российская Федерация. Президент. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 //Российская газета. - 2005. - 03.02.
9. Российская Федерация. Президент. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 //Российская газета. - 2005. - 03.02.
10. Российская Федерация. Правительство. Вопросы Министерства здравоохранения и социального развития Российского Федерации: постановление от 6 апреля 2004 г. N 153 (в ред. Постановлений Правительства РФ от 29.10.2004 N 586, от 31.12.2004 N 904) //Российская газета. – 2004. – 2 апреля. – С. 2.
11. Алиева, С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации (на материалах ЮФО) /С.В. Алиева. - Ростов н /Д.: Наука-Пресс, 2007.
12. Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы /Г.В. Атаманчук. – М., 2009.
13. Атаманчук, Г.В., Базовые аспекты концепции государственной службы в Российской Федерации / Г.В.Атаманчук, Н.М.Казанцев; // Ежегодник. Государственная служба России. - М., 2007.
14. Биктимирова, Н.А. Исследование взаимосвязи ценностных ориентаций и локуса контроля личности управленческих кадров // Акмеология: личностное и профессиональное развитие: Материалы Международной научной конференции /Н.А. Биктимирова. – М.: Издательский Дом «ЭКО», 2007. – С. 187-188.
15. Биктимирова, Н.А. Проблемы анализа ценностно-смысловой сферы личности на примере исследования ценностных ориентаций госслужащих /Н.А.Биктимирова // Экономика и управление. – Уфа: БАГСУ, 2004. №5(61). – С.23-27.
16. Бодалев, А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения /А.А.Бодалев. – М.: Флинта: Наука, 2008.
17. Васютин, Ю.С., Государственная служба в российском парламенте. Рецензия на одноименную монографию Е.В. Охотского //Образование и общество. - 2007. - № 3.
18. Винокуров, Л. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов. Хрестоматия /Л.Винокуров. – СПб.: Питер, 2006.
19. Войтович С. А. Динамика престижа и привлекательности профессий / С.А. Войтович. Киев, 1989.
20. Григорьев, В.А. Государственная служба России: анализ становления, развития и кадрового обеспечения /В.А.Григорьев. - М., 2008.
21. Давыдов, В.В., К проблеме совершенствования методов подготовки руководителей / В.В.Давыдов, В.С.Лазарев. – М.: Академия, 2003.
22. Деркач, А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека /А.А. Деркач. - Кн.2. Акмеологические основы управленческой деятельности. – М., 2000.
23. Деркач, А.А., Профессиограмма государственного служащего / А.А.Деркач, А.К.Маркова; – М., 1999.
24. Деркач, А.А., Психология развития профессионала /А.А.Деркач, А.К.Маркова; – М., 2000.
25. Дятлов, В.А., Управление персоналом: Учебное пособие / В.А.Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т.Пихало; - М.: ПРИОР, 1998.
26. Егоршин, А.П. Управление персоналом /А.П.Егоршин. - Н.Новгород: НИМБ, 1997.
27. Емельянов, Ю.П. Активные методы социально-психологической подготовки руководителей /Ю.П.Емельянов. – М.: Совершенство, 2002.
28. Заславская Т.И. Российское общество на социальном изломе. Взгляд изнутри. М.: ВЦИОМ, Московская высшая школа социальных и экономических наук, 1997. 299 с.
29. Зенков, М.Ю. Правовое обеспечение государственной службы: Часть 1 /М.Ю.Зенков. – Новосибирск: СибАГС, 2002.
30. Игнатьев, В.Г., Профессиональная культура и профессионализм государственной службы /В.Г.Игнатьев, В.К.Белолипецкий; - Ростов н/Д., 2008.
31. Кадровый резерв и оценка результативности труда управленческих кадров. - М.: Дело, 2005.
32. Казанцев, Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы: Институционно-функциональный анализ. – М.: Издательство РАГС, 1999.
33. Кердан А.Б. Феномен социальной престижности в России//Протей: Научный журнал Нижневартовского филиала Южно-Уральского государственного университета. – 2007.- №1. – С.40 – 43.
34. Кердан А.Б. Формирование чести российского офицерства//ГЕО-Сибирь-2007. Т.8. Исследования по общетехническим и гуманитарным проблемам: сб. материалов междунар. научн. конгресса «ГЕО-Сибирь-2007». – Новосибирск: СГГА, 2007. – С.215 – 222.
35. Кердан, А.Б. Воинская честь в русской религиозной философии: тезисы доклада// Русский экономический вестник №5. Материалы IV международных Ильинских научно-богословских чтений «Царские дни» в Екатеринбурге 14 – 15 июля 2006 года. – Екатеринбург: Уральский институт бизнеса, 2006. – С.86 – 95.
36. Кердан, А.Б. Духовные истоки становления и развития воинской чести как формы социальной престижности в «допетровской» Руси // Русский экономический вестник № 6. Материалы V международных Ильинских научно-богословских чтений в Екатеринбурге – Ярославле – Санкт-Петербурге 9-13 мая 2007 года. – Екатеринбург: Уральский институт бизнеса, 2007. – С. 78-87.
37. Кердан, А.Б. Искусство в системе средств формирования офицерской чести как субкультуры российского общества: Монография. – Екатеринбург: Уральское литературное агентство, 2005. – 176 с.
38. Кердан, А.Б. Специфика воздействия искусства на формирование корпоративной чести государственного служащего// Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2007.- № 4.
39. Кердан, А.Б. Сущность социальной престижности государственной службы в России (культурологический анализ)// Известия Уральского государственного университета. – 2007. -№ 2 (47). Серия 3. Общественные науки.
40. Кердан, А.Б. Честь российского офицера и пути ее формирования средствами культуры: учебно-методическое пособие. – Челябинск: ЧВВАИУ,1993. – 28с. (В соавторстве с В.Н. Каптелиным; авторство не разделено).
41. Кердан, А.Б. Беспамятство, или Еще раз к вопросу об офицерской чести//Пограничник: журнал погранвойск России. – 1990. - №9. – С.75 – 84.
42. Кердан, А.Б. Генезис форм корпоративной престижности в России (на примере офицерской чести)//Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2006.-№4. – С.25 – 30.
43. Кердан, А.Б. Еще раз о «пружине чести»//Ориентир: журнал Министерства Обороны России.– 1999. - №3. – С. 68 – 71.
44. Кердан, А.Б. Культурологический анализ системы средств формирования чести офицера Вооруженных Сил России//Культура & общество [Электронный ресурс]: Интернет-журнал МГУКИ/Московский государственный университет культуры и искусств. – Электрон. журн. – М.:МГУКИ, 2007.
45. Кердан, А.Б. Культурологический анализ сущности социальной престижности госслужбы в России//Культура & общество [Электронный ресурс]: Интернет-журнал МГУКИ/Московский государственный университет культуры и искусств. – Электрон. журн. – М.:МГУКИ, 2007.
46. Кердан, А.Б. Мифологема офицерской чести: статья//Вестник Тюменского государственного Университета. – 2006.- №7. – С.216 – 220.
47. Кердан, А.Б. Особенности воздействия искусства на формирование чести российского офицера: учебное пособие. – Челябинск: ЧВВАИУ, 1996. – 48 с.
48. Кердан, А.Б. Офицерская честь как понятие культуры// Вестник Уральского отделения РАН. – 2006.- № 4(18). – С.127 – 132.
49. Кердан, А.Б. Социальная престижность государственной службы в России: монография. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2007. – 264 с.
50. Кердан, А.Б. Социальная престижность: сущность, проявления и критерии// Вестник Тюменского университета. – 2007. -№1. – С.39 – 48.
51. Кердан, А.Б. Суд офицерской чести. – Пермь: Кн. изд-во,1991. – 234 с.
52. Кердан, А.Б. Сущность феномена социальной престижности//Вестник Оренбургского государственного университета. – 2006.- № 10(60). Часть I (Гуманитарные науки). – С. 176 – 184.
53. Кердан, А.Б. Сущность, содержание и специфика чести офицера Вооруженных Сил России: учебное пособие. – Челябинск: ЧВВАИУ, 1995. – 48 с. (В соавторстве с В.Н. Каптелиным; авторство не разделено).
54. Кердан, А.Б. Феномен нравственной культуры российского офицерства//ГЕО-Сибирь-2006. Т.6. Исследования по общетехническим и гуманитарным проблемам: сб. материалов междунар. науч. конгресса «ГЕО-Сибирь-2006, 24 – 28 апреля 2006 г., Новосибирск. – Новосибирск: СГГА, 2006. – С.243 – 249.
55. Кибанов, А.Я, Захаров Д.К. Организация управления персоналом на предприятии. - М.: Экономика, 2004.
56. Климов, Е.А. Психология профессионала. - М., 1996.
57. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности "Менеджмент". – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999.
58. Курбанов, Р. Д. Правовые методы общественного воздействия на формирование должной морали государственных служащих/ Р. Д. Курбанов //Вестник Московского университета МВД России . -2007. - № 6. - С. 121 – 122.
59. Магомедов, К. Проблемы формирования позитивного имиджа государственной службы / К. Магомедов // Государственная служба. - 2007.-№5-сент.-окт.-С.35- 42.
60. Поведение потребителей [Текст] / В.И. Ильин. - СПб.: Питер, 2009.
61. Радаев В. К обоснованию модели поведения человека в социологии (основы «экономического империализма») / Социологические чтения. Вып. 2. М.: Институт социологии РАН. 1997, С. 177-189.
62. Резник, Ю.М., Смирнов, Е.А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа) /Ю.М. Резник, Е.А.Смирнов. - М.: Институт человека РАН, 2007.
63. Резник, Ю.М., Смирнов, Е.А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа) /Ю.М. Резник, Е.А.Смирнов. - М.: Институт человека РАН, 2008.
64. Социология. Основы общей теории: Учебное пособие / Отв. ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. — М., 2002.
65. Старостин, А.М. Государственный служащий современной России: ​социально-политический анализ деятельности и ценностных ориентаций /А.М.Старостин. ​ - Р. - н/Д., 2007.
66. Фролов, С.С. Социология организаций /С.С.Фролов. - М., 2009.
67. Шкаратан О.И. Воспроизводство социально-экономического неравенства в постсоветской России: динамика уровня жизни и положение социальных низов. // Мир России, 2008. № 4.
68. Ядов В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: Курс лекций. - СПб.: Интерсоцис, 2006. - 112с.
1. Конституция Российской Федерации. - М : Юрид.лит. - 1993. - 64 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Российская Федерация. Законы. Об основах государственной службы Российской Федерации: федеральный закон от 31 июня 1995 года // Собрание законодательства Российской Федерации.- 1995.- №31.- Ст.2990. (утратил силу). [↑](#footnote-ref-2)
3. Российская Федерация. Законы. О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2003. - №22. - Ст. 2063.- ст. ст.1,6, 7. [↑](#footnote-ref-3)
4. Российская Федерация. Президент. Концепция реформирования системы государственной службы. Утверждена Президентом РФ 15 августа 2001 г. [↑](#footnote-ref-4)
5. Российская Федерация. Законы. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный Закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ //Собрание законодательства РФ. – 2004. – 20 августа. - N 31. - Ст. 3215. [↑](#footnote-ref-5)
6. Российская Федерация. Президент. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 //Российская газета. - 2005. - 03.02. [↑](#footnote-ref-6)
7. Российская Федерация. Президент. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 //Российская газета. - 2005. - 03.02. [↑](#footnote-ref-7)
8. Российская Федерация. Законы. О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2003. - №22. - Ст. 2063. [↑](#footnote-ref-8)
9. Войтович С. А. Динамика престижа и привлекательности профессий / С.А. Войтович. - Киев, 1989. [↑](#footnote-ref-9)
10. Заславская Т.И. Российское общество на социальном изломе. Взгляд изнутри. - М.: ВЦИОМ, Московская высшая школа социальных и экономических наук, 1997. - 299 с. [↑](#footnote-ref-10)
11. Поведение потребителей [Текст] / В.И. Ильин. - СПб.: Питер, 2009. [↑](#footnote-ref-11)
12. Социология. Основы общей теории: Учебное пособие / Отв. ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. — М., 2002. [↑](#footnote-ref-12)
13. Радаев В. К обоснованию модели поведения человека в социологии (основы «экономического империализма») / Социологические чтения. Вып. 2. М.: Институт социологии РАН. 1997, С. 177-189. [↑](#footnote-ref-13)
14. Шкаратан О.И. Воспроизводство социально-экономического неравенства в постсоветской России: динамика уровня жизни и положение социальных низов. // Мир России, 2008. № 4. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ядов, В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: Курс лекций /В.А.Ядов. - СПб.: Интерсоцис, 2006. – 112 с. [↑](#footnote-ref-15)
16. См.: Григорьев, В.А. Государственная служба России: анализ становления, развития и кадрового обеспечения /В.А.Григорьев. - М., 2008. - С.264. [↑](#footnote-ref-16)
17. См.: Фролов, С.С. Социология организаций /С.С.Фролов. - М., 2009. - С.199-201. [↑](#footnote-ref-17)
18. См.: Магомедов, К. Проблемы формирования позитивного имиджа государственной службы / К. Магомедов // Государственная служба. - 2007.-№5-сент.-окт.-С.35- 42. [↑](#footnote-ref-18)
19. См.: Курбанов, Р. Д. Правовые методы общественного воздействия на формирование должной морали государственных служащих/ Р. Д. Курбанов //Вестник Московского университета МВД России . -2007. - № 6. - С. 121 – 122. [↑](#footnote-ref-19)
20. См.: Кердан, А.Б. Генезис форм корпоративной престижности в России (на примере офицерской чести)//Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2006.-№4. – С.25 – 30. [↑](#footnote-ref-20)
21. См.: Кердан, А.Б. Сущность социальной престижности государственной службы в России (культурологический анализ)// Известия Уральского государственного университета. – 2007. -№ 2 (47). – С. 65. [↑](#footnote-ref-21)
22. См.: Социологические исследования в системе государственной службы. 1992-2002. - М., 2002. - С.23. [↑](#footnote-ref-22)
23. См.: Алиева, С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации (на материалах ЮФО) /С.В.Алиева. - Ростов н /Д.: Наука-Пресс, 2007. [↑](#footnote-ref-23)
24. См.: там же. [↑](#footnote-ref-24)
25. См.: там же. [↑](#footnote-ref-25)
26. См.: Алиева, С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации (на материалах ЮФО) /С.В.Алиева. - Ростов н /Д.: Наука-Пресс, 2007. [↑](#footnote-ref-26)
27. См.: там же. [↑](#footnote-ref-27)
28. См.: Резник, Ю.М., Смирнов, Е.А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа) /Ю.М.Резник, Е.А.Смирнов. - М.: Институт человека РАН, 2008. – С. 54. [↑](#footnote-ref-28)
29. См.: Кердан, А.Б. Феномен социальной престижности в России//Протей: Научный журнал Нижневартовского филиала Южно-Уральского государственного университета. – 2007.- №1. – С.40 – 43. [↑](#footnote-ref-29)
30. См.: Фролов, С.С. Социология организаций /С.С.Фролов. - М., 2009. - С.199-201. [↑](#footnote-ref-30)
31. См.: Социологические исследования в системе государственной службы. 1992-2002. - М., 2002. - С.23. [↑](#footnote-ref-31)
32. См.: Там же. - С.24. [↑](#footnote-ref-32)
33. См.: Российская Федерация. Президент. Концепция реформирования системы государственной службы. Утверждена Президентом РФ 15 августа 2001 г. [↑](#footnote-ref-33)
34. См.: Алиева, С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации (на материалах ЮФО) /С.В.Алиева. - Ростов н /Д.: Наука-Пресс, 2007. [↑](#footnote-ref-34)
35. См.: Алиева, С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации (на материалах ЮФО) /С.В.Алиева. - Ростов н /Д.: Наука-Пресс, 2007. [↑](#footnote-ref-35)
36. См.: Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы /Г.В.Атаманчук. – М., 2009. – С. 113. [↑](#footnote-ref-36)
37. См.: Курбанов, Р. Д. Правовые методы общественного воздействия на формирование должной морали государственных служащих/ Р. Д. Курбанов //Вестник Московского университета МВД России . -2007. - № 6. - С. 121 – 122. [↑](#footnote-ref-37)
38. См.: Кердан, А.Б. Мифологема офицерской чести: статья//Вестник Тюменского государственного Университета. – 2006.- №7. – С.216 – 220. [↑](#footnote-ref-38)
39. См.: Кердан, А.Б. Офицерская честь как понятие культуры// Вестник Уральского отделения РАН. – 2006.- № 4(18). – С.127 – 132. [↑](#footnote-ref-39)
40. См.: Кердан, А.Б. Социальная престижность государственной службы в России: монография. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2007. – С. 43-45. [↑](#footnote-ref-40)
41. Индекс: ГСИКП -03. [↑](#footnote-ref-41)