# Оглавление

|  |  |
| --- | --- |
| Введение |  |
| Глава 1. Теоретические вопросы основных элементов культуры повседневности чиновника |  |
| 1.1. Духовная культура государственного служащего |  |
| 1.2. Нравственность – существенный компонент культуры повседневности современного чиновника |  |
| 1.3. Культура поведения, как основа этикета госслужащего |  |
| Глава 2. Мотивационные особенности личностного потенциала государственных служащих |  |
| Глава 3. Поведенческий регулятор действий российских государственных служащих |  |
| 3.1.Общая характеристика социальных регуляторов государственных служащих |  |
| 3.2. Регуляторы поведения государственных служащих |  |
| Заключение |  |
| Список используемых источников и литературы |  |

# Введение

В последние годы в науке возрос интерес к культуре повседневности, стали появляться исследования по проблемам бытовой культуры, образов жизни в различные эпохи. И это не случайно. Из подробностей и мелочей быта, образа жизни, складывается устойчивая типологическая определенность, своеобразное «лицо» общества как такового. Ценность исследований быта в том, что он выступает «обратной стороной» общественного бытия.

Повседневная история связана с формами организации окружающего пространства и созданием идеальных канонов поведения человека, его внешнего вида. Ценности, нормы и правила морали накладывали отпечаток на облик поселений людей, их жилища, образ жизни, которые стремились к воплощению идеалов красоты и гармонии.

Включение человека в создаваемое культурное пространство начинается с усвоения принятых норм и стандартов поведения. В процессе социализации транслируются алгоритмы выработки поведенческих линий.

Культуры формируют разнообразные тексты поведения людей. В социокультурных системах вырабатываются и функционируют сложные стандарты жизнедеятельности. Они охватывают все сферы человеческой жизни и выражаются в особых символических формах: обрядах и ритуалах, художественных стилях и религиозных представлениях, стереотипах сознания и поведения и т.д. Поведение достаточно точно отражает специфику конкретной исторической эпохи и происходящие в ней изменения. Оно, сформировавшись на основе ценностно-нормативных систем, выступает как «ключ» к прочтению смысла конкретной исторической эпохи. Сфера поведения — важная часть исторического процесса. Анализируя историко-культурный процесс мы сталкиваемся с калейдоскопом поведенческих правил, которые определяют взаимоотношения старших и младших, мужчин и женщин, правителей и подданных.

Кроме  поведения, сформированного на основе ценностно-нормативных систем, важной составляющей культуры повседневности является духовная культура.  Культура чело­века, этикет его взаимоотношений с окружающими, а тем более стиль управленческой деятельности - неотъемлемая часть его духовной культуры. В первую очередь это ка­сается работников органов власти. Духовность, культура и интеллигентность - не­отъемлемые составляющие профессионализма современного государственного служащего, залог его высокого авторитета и достойного имиджа. Ведь в представлении людей государст­венный служащий — это не просто специалист, не просто ра­ботник. Это человек, олицетворяющий власть, выступающий от имени власти. Это человек, стоящий на страже интересов государства и народа. Это выразитель и защитник интересов каждого человека.

Сегодня, быть может, это не всегда так. Далеко не каждый чиновник способен соответствовать предъявляемым к нему требованиям, и именно этим объясняется актуальность данной темы. Для многих граждан государственный служащий - всего лишь функционер, пишущий бумаги и вы­дающий справки, столоначальник, принимающий по личным вопросам или обеспечивающий правопорядок. Но даже в рамках такого представления особое значение приобретают внешние характеристики его поведения.

Поведение чиновника, его отношение к людям и делу, его речь и внешний облик во многом определяют не только лич­ный авторитет, но и авторитет власти, с которой он ассоции­руется у населения. Хотелось бы, чтобы по мере укрепления российской государственности, формирования высокоэффек­тивной и авторитетной государственной службы, создания гибкой системы подготовки кадров для аппарата управления именно такие чиновники будут составлять подавляющее большинство. Вековая мечта людей о мудрых, квалифицированных руководителях станет реальностью. Иначе о высоких идеалах демократии, свободы и уважительности между людьми гово­рить трудно и, наверное, вообще бессмысленно.

Трудности материального порядка, переживаемые ныне большинством россиян, огрубление нравов и моральный плюра­лизм вытесняют из сферы человеческого бытия не только высо­кие нравственные традиции и общепринятые нормы, но и самые простые правила достойного и красивого поведения, то есть то, что испокон веков составляло стержень российского менталитета. Такое положение вещей вызывает все большую тревогу, усиливает потребность в возвращении в отношения людей высоких духовных ценностей и традиций человеческого общения. Именно в этом видится залог возрождения России, развития ее материальной и духовной культуры.

Нравственность, пове­дение, этикет, образ жизни, бытовая культура - главные составляющие культуры повседневности чиновников. Необходимое, хотя недо­статочное, условие успешной профессиональной деятельности не только в административной или политической, но и в эконо­мической, социальной, культурной и других сферах.

Специфика каждого учреждения и даже профессии, осо­бенности возникающих в процессе той или иной профессио­нальной деятельности служебных ситуаций и традиционно складывающихся деловых отношений порождают свои, харак­терные именно для данной среды нормы поведения. Рождаясь стихийно, они впоследствии закрепляются в различного рода правилах поведения, кодексах, требованиях служебного этике­та. И что особенно важно — сохраняются в виде традиций, обычаев, негласных правил и неписаных законов. В полной мере это касается государственной службы и государственных служащих, несмотря на то, что, казалось бы, в этой сфере все расписано и зафиксировано в законах, инструкциях, методи­ческих рекомендациях.

Сегодня наличие профессиональных знаний, умений, на­выков и способностей — обязательное, но не единственное требование, предъявляемое к должностному лицу любого ранга или уровня. Не менее важны нравственные качества, внешне проявляю­щиеся в культуре поведения, речи, манерах.

Объектом данного исследования является государственная служба Российской Федерации. Предмет исследования – влияние культуры повседневности чиновника на успешную профессиональную деятельность.

Цель данной дипломной работы – изучить культуру повседневности российского государственного служащего.

При подготовке данной дипломной работы автором применялись такие методы исследования, как логический, сравнительный, аналитический и исторический.

В ходе написания данной дипломной работы использовался целый ряд литературы, касающейся института государственной службы в Российской Федерации, а также газетные и журнальные публикации.

При написании дипломной работы автором были изучены труды Астафьева О.Н., Е.В. Охотского, Егорова В., Еременко А., Тескиной С., Дзучкоевой Н., Ерасова Е.А., Ионина Л.Г.,Кармина А.А., Кривых В.Д., Магомедова К., Новоселова Ю.В., В.Л. Романова, Осейчук В.И., Степнова П.П. и других.

Данная дипломная работа состоит из введения, трёх глав, включающих пять параграфов, заключения и списка использованных источников и литературы.

**Глава 1. Теоретические вопросы основных элементов культуры повседневности чиновника**

* 1. **Духовная культура государственного служащего**

Формирование качественно нового государственного уст­ройства — сложная социальная проблема, решение которой во многом определяется не только социокультурными факто­рами, открыто включенными в активный процесс реформиро­вания общества, но и степенью духовной зрелости народа и ее проявленности в государственном устройстве. Вполне очевид­на необходимость широкого распространения сферы культу­ры на экономику, политику, право и мораль. Государствен­ная служба - один из каналов, по которым осуществляется процесс их взаимодействия. Отсюда особые требования к людям, занимающимся профессиональной управленческой де­ятельностью в учреждениях и организациях, и в большей сте­пени к тем, кто осуществляет аппаратную деятельность в орга­нах государственной власти.

По мере продвижения к гражданскому обществу и расши­рения возможностей государственной службы как социально-правового института повышается социальный статус государ­ственных служащих. Это обязывает их не только к ответ­ственному, добросовестному и беспристрастному исполнению своих профессиональных функций, верности государственным интересам, но и духовной активности в личностном развитии. Ведь содержание культуры повседневности одного человека определяет воз­можности развития культуры общества в целом, но именно на уровне отдельного человека происходит осознание сущности наиболее острых проблем современности. Предполагается, что каждый государственный служащий способен определить их значимость для общества в целом и увидеть стоящие за ними проблемы и заботы каждого человека. От этого зависит уро­вень престижа власти в глазах общественности, а от ее авторитета и степени доверия к ней во многом зависит успех модернизационных процессов. Поэтому формирование духовного мира человека - это не только предмет личной заинтересован­ности каждого, но и важная социальная задача.

Многозначность понятия "духовная культура" обусловлена сложностью, многоаспектностью и многофункциональностью его содержания и исторической подвижностью самого явле­ния. Духовная культура выступает и как процесс творческой активности личности, направленной на создание, распростра­нение и усвоение духовных богатств, и как исторически обу­словленная совокупность жизненных стандартов, ценностей, идей, знаний, достижений в духовной жизни общества.

К основным элементам духовной культуры можно отне­сти: нравственную культуру; культуру образа жизни и быта, культурные формы общения; идеологию как по­литическую культуру; правовую культуру; воспитание как духовное воздействие на человека с целью его совер­шенствования; науку как сумму знаний о законах разви­тия природы и общества и как производительную силу; просвещение и образование как систему распространения научных знаний; художественную культуру; язык и речь как средство общения между людьми; нормы поведения.

Очевидно, что духовная культура современного человека включает всю совокупность перечисленных элементов в некой целостности, но каждая личность в силу субъективных и объективных обстоятельств "вбирает" их в разных соотношениях: у одного преобладают рациональные аспекты духовности, у другого - эмоционально-аффективные, у третьего ведущими являются ценностно-мотивационные моменты, что вполне от­вечает индивидуальной сущности человека. Духовное содержа­ние формируется и живет в каждом человеке в неповторимом проявлении. Не подвластная никаким количественно-качест­венным "стандартам", духовность проявляется через внутрен­ние установки личности, во внешнем облике и поведении че­ловека. Чем гармоничнее структура личности, чем очевиднее уровень целостности внутреннего мира человека, тем успешнее процесс общения между людьми на всех уровнях социального вза­имодействия. В каждом обществе существуют общие установ­ки и нормы, но их конкретная реализация всегда осуществля­ется людьми через индивидуальную деятельность, поступки и поведение, поэтому облик государственного служащего во многом определяют духовная структура его личности и твор­чески-профессиональные качества.

Духовная культура государственного служащего обусловле­на состоянием общей культуры общества и, в частности, его духовной культуры, а также сферой деятельности человека. В то же время общественная духовная культура интегрирует духовный потенциал людей, занятых в сфере как материаль­ной, так и интеллектуальной деятельности. В образующейся сложной взаимосвязи культуры личности и культуры социума заключен механизм развития общества. Каждому периоду ис­тории, типу управления соответствует свой образ государст­венного служащего.

Как правило, государственные служащие - это люди с уже установившимся типом отношения к социальной реальности, который определяет активность и направленность их деятель­ности, с четко выработанной стратегией. Тем не менее систе­ма духовности и ценностных ориентиров способна изменять­ся, и личность, заинтересованная в подлинности своего бытия, в проверке истинности своего собственного существо­вания, находится в процессе постоянного пополнения и раз­вития своих духовных возможностей. Внутренние процессы конструирования духовной реальности отражают стремление человека к постижению культуры и выступают как движение к достижению гармонии с окружающим миром. Каждый человек распредмечивает и опредмечивает культуру избирательно, под влиянием предпочтений, определяемых многими обстоятель­ствами. Чем шире круг приоритетов, тем активнее творческое начало личности. Человек, обладающий познавательно-ориентированным духовным миром, способен к творческому мышлению, целостному восприятию мира. Стремление ин­дивида развиваться в направлении все большей самодоста­точности, зрелости и компетентности есть стремление к самоактуализации. Результатом этого процесса является раз­витие сущностных сил человека, его способности к духовно­му освоению собственного интеллектуально-деятельностного опыта. Духовность человека определяется совокупностью цен­ностей, заложенных в концептуальном основании его смысло-жизненных ориентации, особенностью которых является то, что они могут быть приобретены человеком только через соб­ственный жизненный опыт, в процессе духовного труда по их овладению.

Духовная культура не прирождена человеку и не является его генетическим достоянием или особенностью и ее форми­рование происходит в течение всей жизни не только под вли­янием тех или иных положительных обстоятельств, но подчас и благодаря интеллектуально-волевым свойствам личности. Л.Н.Толстой писал: "Для восприятия чужой мудрости нужна прежде всего самостоятельная работа".

Духовная культура не является прямым следствием раз­вития материальной сферы, состояние которой может спо­собствовать или препятствовать развитию духовности. В ней идеальное господствует над материальным, а у личности высо­кой духовной культуры интеллектуальные, моральные, эстети­ческие потребности преобладают над меркантилизмом, сытос­тью, стремлением к показной роскоши, вещизмом, обыва­тельской индифферентностью.

Духовная структура личности включает в себя ценностно-ориентированные идеалы, чувства, мысли, образцы поведения как в их содержательно-рациональной, так и в чувственно-эмоциональной форме. В сложной динамике социокультурных изменений человек, не опирающийся на ценностные ориента­ции, теряет способность осознавать необходимость коренного изменения стереотипов своей деятельности. Важно помнить, что основные элементы духовной культуры личности, реализу­ясь в результатах труда, становятся публично зафиксирован­ными элементами его личной культуры.

Духовность как эмоционально-нравственный феномен ос­новывается на постулате нравственного сознания, в котором соединяются моральный ум и разумная эмоция, способные выйти за пределы обыденного мышления при решении слож­нейших человеческих проблем.

* 1. Нравственность - существенный компонент культуры повседневности государственного служащего

Духовность существует не вообще, а в определенных кон­кретных формах, она неотделима от ценностей гуманизма. Ее стержень составляет нравственность, а нормы нравственнос­ти выступают в качестве универсалий, формирующих правила санкционирования общественной значимости любых результа­тов целеполагающей деятельности индивидов1.

Нравственность — понятие сложное, состоящее из многих слагаемых морально-этических и общественно-полезных ка­честв человека. В наиболее общей форме нравственную куль­туру личности можно определить как стереотип отношений и поведения, ориентированных высокими моральными ценностями. Таким образом, нравственная культура является важной со­ставляющей частью культуры повседневности личности.

Дейст­вия государственного служащего подчиняются воле и законам государства, не предполагая проявления непорядочности или индивидуальной злой воли. Государственный служащий наде­лен полномочиями проводить в жизнь государственную поли­тику, т.е. представлять лицо государства. Возможно, именно поэтому прогрессивное чиновничество всегда видело свой долг в "пользе государственной", "радении за Отечество", что стало основой традиции воспринимать государственную службу не только как долг и обязанность, но и как честь и счастье слу­жения Отечеству.

Применительно к конкретному лицу, находящемуся на го­сударственной службе, понятие духовной культуры в первую очередь отражает одну из главных составляющих его общей культуры - моральную сущность. Наряду с интеллектуально-познавательной, эстетической, коммуникативной и другими компонентами она образует сложный комплекс общей культу­ры. Именно уровень моральной культуры определяет ценност­ную ориентацию и смысл профессиональной деятельности го­сударственного служащего, более того: ориентацию и смысл его жизни. "Тот, кто дорожит своей честью, живет по совес­ти", — гласит народная мудрость.

Особенности личности государственного служащего не в последнюю очередь определяются спецификой его труда -принадлежностью к сфере управления. Но участие в управле­нии обществом не означает автоматического возвеличивания его человеческих достоинств; напротив, глубина личности обусловливается не иерархической ступенью занимаемого им служебного места, а результатами его деятельности и характе­ром отношения к людям. Величие человека заключается в силе его разума и нравственных основ, т.е. всецело в его ду­ховно-интеллектуальном развитии. Нередки случаи, когда заняв (или получив) высокий государственный пост (или должность), человек выясняет сам для себя, что его культур­ный уровень не отвечает высоким общественным меркам. Осознание этого - шаг к самосовершенствованию. Отсутст­вие адекватной самооценки и стремления к максимальному раз­витию собственных способностей выступает существенным препятствием в управленческой деятельности, так как если го­сударственный служащий не осознает и не может преодолеть собственные недостатки и слабости, работать постоянно над собой - деловая жизнь для него превращается в рутину. Спе­циалисты считают, что в аппарате государственной службы, куда чуть ли не ежедневно поступают новые законодательные документы, нуждающиеся в творческом осмыслении, для того, чтобы ими руководствоваться в многообразных нестандартных ситуациях, такой работник не нужен.

В одной из книг, подготовленной Международной ассо­циацией муниципальных администраторов, изложены посте­пенно нарастающие по сложности пять основных норматив­ных уровней морали государственных должностных лиц. Речь идет о следующем:

- государственный служащий должен обладать честностью и неукоснительно следовать закону;

-уметь находить правильный подход к разрешению кон­фликтных ситуаций;

- ориентироваться на честное выполнение служебных обя­занностей и процедурных норм учреждения;

- быть достаточно компетентным в определении государ­ственной и муниципальной политики;

- уметь достигать компромиссов и не допускать социаль­ного игнорирования.

Нетрудно заметить, что все эти уровни отражают состояние личной морали и духовного мира человека, определяют типы поведения и границы действий, которые очерчивает для себя в конкретной ситуации государственный служащий. Таким обра­зом, духовная культура личности - важнейший коррелятор, фор­мирующий поведение государственного служащего.

В деловых отношениях никогда нельзя забывать их "чело­веческую" сторону, то есть непосредственный контакт на межличностном уровне, когда личный пример и в целом лич­ность служащего оказывает воздействие на окружающих его людей.

Проявлением духовной культуры государственного служа­щего на всех уровнях его деятельности является способность уважительно относиться к достоинству человека, независимо от его социального положения. Признавать в человеке равные с собой права на достойное существование, понимать и чувст­вовать, что все люди равны, что человек — главная ценность социальной жизни, — первое условие всякой деятельности. Административная иерархия соподчинения по вертикали не исключает возможности в каждом человеке, на какой бы сту­пени иерархической лестницы он ни стоял, видеть прежде всего человека.

Одно из противоречий, образующихся вследствие нахож­дения государственных служащих между управленческой элитой и народом, заключается в специфике духовного мира государственного служащего - постоянном преодолении же­лания сохранить некоторую степень самостоятельности от­носительно ведомства и общегосударственной линии. Способ­ность сделать правильный моральный выбор является показателем целостности его духовной культуры, основанной на стремлении к общему благу, сознательном выборе направления деятельности, чувстве ответственности перед своей совестью и перед Общественным мнением за последствия и результаты своей деятельности.

Таким образом, духовная культура государственного служа­щего проявляется и актуализируется через отношение к людям, которым он служит.

В отличие от правовых норм и законодательства, мораль­ные нормы внеинституциональны в том смысле, что их нару­шение не сопровождается юридической санкцией или наказа­ниями. Только личная совесть и общественное мнение контролируют индивидуальную мораль. В связи с этим амо­ральное поведение государственного служащего может долго оставаться безнаказанным. Но подрыв авторитета, неуважение окружающих часто оказываются губительными для карьеры чиновника так же, как и нарушение юридических или адми­нистративных обязанностей.

В изменившихся условиях экономического хозяйствова­ния, когда на смену жесткому планированию и обезличива­нию кадрового состава производства приходит рынок, при ко­тором успех дела во многом зависит от умения работать "с глазу на глаз" с конкретными людьми, завоевывать авторитет и уважение не столько должностью, сколько личными способ­ностями, творческим отношением к делу и даже просто чело­веческим обаянием - личная культура государственного слу­жащего становится фундаментальным фактором успеха.

Прежде всего он должен сбалансировать свой эгоистический интерес с интересами дела и тех людей, кто непосредственно заинтересован в результатах его деятельности.

* 1. **Культура поведения, как основа этикета госслужащего**

Внешний вид и манеры общения и поведения не всегда адекватны внутренней сущности человека, "показной лоск" может ввести в заблуждение, но, как правило, внешнее и внутренне совпадают, в чем можно легко убедиться, наблюдая за людьми внимательно. Сформировать внешнюю культуру поведения под силу любому человеку, который этого пожела­ет. На помощь ему приходит такое образование культуры, как этикет. В широком смысле слова этикет представляет собой правила вежливого поведения в стереотипных ситуациях челове­ческого общения, сложившиеся на протяжении веков. В отличие от морали эти правила конкретны, их нужно знать и соблю­дать, что в свою очередь требует определенных навыков. Эти­кет действует там, где он принят и язык его понятен всем об­щающимся людям, он диалогичен.

Государственная служба предполагает определенный стиль поведения и его регламентацию, основанные на идущих из истории, но сохранившихся и поныне иерархичности и ситуативности. Этикет выступает знаковой системой особого рода, где тот или иной жест, слово, форма одежды, размещение в пространстве и за столом в соответствии с принятым поряд­ком несут определенную смысловую нагрузку. Знание этикета было обязательно для дворян и отличало их от людей других сословий. Чиновники-дворяне владели им в совершенстве. Придворный этикет или церемониал соблюдался очень строго, его нарушение могло стоить человеку не только карьеры, но и жизни.

Примером наиболее строгого этикета является дипломати­ческий протокол, который вводит в практику кодифицирован­ные правила церемониала и контролирует их соблюдение. Его нарушение чревато подчас большими осложнениями в отно­шениях между странами и порой расценивается как оскорбле­ние национальной чести.

В настоящее время стало широко употребимым понятие "деловой этикет" как кодекс определенных правил, регулирую­щих и регламентирующих культуру служебного общения. Естест­венно, возникает вопрос: кем они разрабатываются и почему закрепляются в обществе? Значительная их часть складыва­лась в процессе деловых контактов на договорной основе об­щепринятых форм вежливости и взаимного уважения. Боль­шую творческую лепту в их разработку вносят специалисты по менеджменту, его практики и теоретики. В Америке и Европе существуют институты хороших манер, задача которых состо­ит в разработке и кодификации оптимальных моделей и пра­вил человеческого общения на его разных уровнях, особенно в деловых отношениях.

Основу делового этикета составляют принципы, которые могут быть перенесены и на деятельность государственных служащих, так как предполагают гармонизировать, дисципли­нировать и наиболее эффективно организовывать их деятель­ность.

Правила, вытекающие из принципа "делать все вовремя", можно рассматривать как дисциплинарные, упорядочивающие деятельность, предписывающие точность во времени и в орга­низации своих дел, исполнение собственных обещаний, от­ветственность за свои слова, предусмотрительность в высказы­ваниях и заявлениях. Все это имеет непосредственное отно­шение к культуре личности, поскольку свидетельствует о самоконтроле, самоограничении, самодисциплине. Как пока­зывает практика, самым трудным принципом для государст­венного служащего, которому приходится решать сложные ад­министративно-профессиональные задачи и в течение дня контактировать с множеством людей, является необходимость сохранять любезность, доброжелательность и приветливость. Научиться этим качествам почти невозможно даже в формаль­ном смысле. Если они не базируются на том, что мы называ­ем духовной культурой человека и не стали его внутренней мироориентацией, изначальной установкой на отношение к людям, то никакая приветливость, улыбчивость не скроют подлинной сути характера должностного лица. Хорошие мане­ры, тактичность, деликатность и внимательность - внешнее отражение духовной сущности человека.

Глубокий смысл заключен в требовании особого внимания к внешнему облику государственного служащего. Дело в том, что визуально воспринимаемый образ отражает не только эстети­ческий вкус, но и интеллект служащего, понимающего, что и когда соответствует месту, времени, делу. Нужно заметить, что одним из первых признаков культуры с давних времен счита­ется чистоплотность. Опрятность одежды и ее функциональ­ность также имеют отношение к уровню общей культуры че­ловека. Одним из главных показателей личной культуры является умение говорить и писать хорошим языком. Извест­но, что отличить интеллигентного человека от неинтеллигента легче всего по языку, стилю и манере разговора.

Таким образом, освоение этикетной культуры является обязательным условием культуры общения. Один из ее пока­зателей — умение осуществлять коммуникативную деятельность с представителями всех уровней власти и людьми, находящимися вне сферы управления. Включенность государственного служа­щего в разные социальные слои делает частные особенности его личности общественно значимыми. Конкретные правила ведения беседы, переговоров, произ­несения речей, приветствий, поздравлений и т.п. можно уз­нать в специальной литературе, в отдельных главах этого учеб­ного пособия. Важно помнить, что умение говорить и особенно писать только отчасти "божий дар", в действитель­ности же это является результатом длительной работы над собой, выработки определенных речевых навыков, т.е. это тоже область духовной культуры, духовного развития чело­века.

Этикет в контексте духовной культуры — это галантность, деликатность, общительность, благодарность (в самом широ­ком смысле слова). Внешняя культура поведения вполне со­вместима с деловитостью. Усвоение формальных правил достой­ного поведения облагораживает душу, оказывает обратное воздействие: от внешнего к внутреннему.

Считается, что наличие этикета и следование определенно­му протоколу способствует укреплению авторитета власти и повышению социального статуса государственного служащего. Можно говорить о внешней стороне проявления стандартов и процедур: от порядка организации работы с населением до манер поведения государственного служащего, от состояния системы делопроизводства до организации приема посетите­лей и т.д. Следование общепринятым нормам направлено на создание условий для реализации законов, обеспечивающих соблюдение личных и государственных интересов. При этом установленные процедуры не должны служить лишь целям должностных лиц. Умение работать с людьми, проявлять че­ловечность в соединении с требовательностью и выдержан­ностью позволяют опытному государственному служащему быстро и эффективно решать самые серьезные проблемы. Уважая в себе личность и собственное достоинство, здраво­мыслящий человек понимает, что каждый, с кем он имеет дело, также рассчитывает на признание его личности и досто­инства.

Возникает вопрос: каким способом лучше всего выразить это признание, чтобы не показаться лицемерным, неучтивым, приниженным, навязчивым и т.п.? С человеком, не умеющим себя достойно вести и корректно обращаться с людьми, труд­но иметь дело. Об этом необходимо помнить тем более, что для некоторых людей внутренние рамки "вседозволенности" достаточно широки, и их внешнее проявление воспринимает­ся обществом как не вполне соответствующее их социальной роли. Усвоение правил этикета в служебном общении устра­няет проявление лести и подхалимажа, откровенного заискивания или подобострастия. Этикет подразумевает культуру до­стоинства. Именно поэтому главным в классическом этикете всегда оставалось требование самоконтроля,' умения сдержи­вать собственные эмоции и не выплескивать на окружающих свое "дурное настроение". Все это считается неприличным. Этикет исключает склоки, злорадство, сплетни (как самые низкие свойства натуры), особенно в сфере деловых отноше­ний. Он накладывает запрет на распущенность, грубость, фа­мильярность.

Деятельность государственного служащего и -его поведение в быту всегда находятся под негласным контролем общества. Практически невозможно проверить честность и порядочность отдельно взятого управленца, но многочисленные негативные примеры меняют в целом общую картину. Благодаря средст­вам массовой информации они тиражируются с огромной скоростью и в небывалых масштабах, формируя негативный облик современного государственного служащего в воспри­ятии общественности.

Таким образом, не менее важной выступает форма, в кото­рой находит выражение сам процесс профессиональной дея­тельности. Здесь речь идет о внешних аспектах духовности, т.е. о реальных формах поведения государственного служащего. Они основываются на знании этикета и делового протокола. Нетрудно заметить, что внутренняя сущность духовного мира отражается в его внешнем облике и поведении. Воспитанного, вежливого человека окружающие воспринимают с уважением и симпатией.

Человек, овладевший духовным содержанием, "самотворит" свою личностно-духовную структуру, направляемую идеалом, Подлинное понимание любого явления, действия доступно только личности, которая обладает духовностью. Обретение внутренней свободы и возможности осознанного выбора оп­ределенных образцов, эталонов, норм поведения способствует достижению гармонии между свободой и ответственностью личности в конкретных отношениях с другими людьми и в профессиональных действиях. Это путь, ведущий к удовлетво­рению потребности личности в самореализации.

Если в какой-либо из социальных областей, особенно в системе управления, игнорируются духовные факторы, умаля­ются нравственность и мораль, то возникают определенные противоречия, негативные явления, тормозящие развитие об­щества. Именно поэтому формирование культуры государст­венного служащего органично входит в процесс подготовки чиновников нового поколения.

Глава 2. Мотивационные особенности личностного потенциала государственных служащих

Под психологическим потенциалом личности подразумевается прежде всего ее функционально-динамический, деятельностный потенциал. Этот потенциал реализуется во внешне развернутой деятельности, представляющей собой осуществление мотивационных установок целе­вого типа (в широком смысле этого слова). Деятельностный потенциал включает как основные элементы актуально действующего профессио­нального опыта, в частности знания, умения и навыки, так и потенци­альные творческие возможности, актуализирующиеся только в особых, экстремальных условиях.[[1]](#footnote-1)

Соотношение актуального и потенциального, реально действующего и латентного, скрытого, резервного в личностном потенциале професси­онала вообще и государственного служащего в частности очень важно и вместе с тем слабо разработано в психологической науке и в практике оценки, аттестации и формирования кадрового резерва госслужащих. Между тем этот вопрос по существу намечен в психологии, созрел для решения и внедрения в практику управления и воспитания.

С.Л. Рубинштейн писал, что о человеке нельзя судить только по его внешним, актуальным деятельностным проявлениям, несмотря на всю их важность. Человек — это не только то, что он есть, и не только то, чем и каким он был, человек — это и то, чем он хочет быть, к чему стре­мится и чем он будет через некоторое время. Тенденция изменения, на­правление складывающегося развития личности нередко более важны для его характеристики, чем описание фактически регистрируемых деятельностных проявлений. Реально существующее вообще не сводится к актуально проявляющемуся: существует потенциальная, латентная ре­альность, которая проявится в будущем. Поэтому Л.С.Выготский при психологической характеристике личности говорил о зоне ближайшего ее развития, которую совершенно необходимо учитывать при диагности­ке способностей, возможностей обучения, перспектив профессиональ­ного роста, прогнозе поведения и развития. Отсюда одна из задач пси­хологической диагностики состоит в том, чтобы возможно более глубоко и четко отделить имеющиеся, но полученные "извне" знания от истин­ных способностей как характеристики действительно полного личност­ного потенциала.[[2]](#footnote-2)

Функция резервной зоны деятельностного и любого другого потен­циала личности, о которой применительно к особым условиям профес­сиональной деятельности неоднократно писали В.Г.Зазыкин, А.С.Гусева, ААДеркач и другие, состоит не только в формировании психологиче­ского пространства развития личности, но и в оптимизации актуально развертывающегося процесса профессиональной деятельности. Дело в том, что человек не может работать на пределе или даже у предела своих функциональных возможностей регулярно, систематически. Он может действовать так только эпизодически. Профессиональная деятельность в особых условиях не составляет в этом плане исключения. Она также развертывается далеко не на пределе функциональных возможностей. Ее особенность и трудность лишь в том, что необходимая резервная зона профессионального и общеличностного потенциала существенно уже, чем деятельности в обычных режимных условиях. Даже деятельность в боевых условиях, согласно оценкам экспертов, должна представлять собой скорее профессионально выполняемую работу, чем героические свершения.[[3]](#footnote-3)

Между прочим, сам процесс приобретения профессионального на­выка и освоения профессии в целом есть не что иное, как своеобразная рутинизация действий, как писал А.Н.Леонтьев, т.е. смещение действия из фокуса значимого внимания на автоматизированный уровень рутин­ных операций. Наглядным примером может служить профессия космо­навта, которая на глазах одного поколения превращается из чисто геро­ической в особую, но все-таки профессиональную работу.

Психолого-акмеологический смысл резервной зоны и такой тенден­ции преобразования профессиональных действий по мере их освоения состоит в оптимизации деятельности, в смещении уровня функциональ­ных нагрузок с максимального именно на оптимальный, гарантирующий от перегрузок и связанных с ними необратимых изменений. В то же время наличие такой резервной зоны означает и обеспечение психологи­ческого пространства дальнейшего развития личности в профессиональ­ном плане, обеспечение перспективы такого развития.[[4]](#footnote-4)

Кратко намеченные особенности профессионального потенциала личности деятельностного типа сохраняют свое значение и в отношении так называемого мотивационного потенциала личности, представление о котором менее разработано в психологической науке и в управленческой практике, но, на наш взгляд, не менее важно для полноценной характе­ристики профессионального потенциала личности. Этот потенциал можно обозначить как содержательно-смысловой в отличие от деятель­ностного как динамического (или энергетического). Условно его можно обозначить как характеристику того, что человек хочет, в широком смысле этого слова, в отличие от того, что он может.

В психологической науке и в ряде областей практики (клинической, воспитательной, управленческой) уже давно наметилось дополнительное к собственно деятельностному, динамическому понимание психологического личностного потенциала как возможностей актуализации и более или менее длительного поддержания в актуальном состоянии самих мотивационных установок в виде текущих и перспективных задач профессиональной деятельности и т.д., понимание потенциала как бо­гатства таких установок, без которого невозможно и разнообразие деятельностных проявлений.

Руководитель достаточно высокого ранга характеризуется, в част­ности, высокоразвитыми возможностями актуализации и удержания в актуальном состоянии значительного количества таких установок, реа­лизующихся затем в том или ином временном порядке. На другом по­люсе можно видеть людей, стремящихся к своеобразной "организацион­ной простоте" в построении своей жизнедеятельности, проявляющих тенденцию смещать заботы, тревоги, текущие и тем более перспектив­ные задачи в абстрактное будущее, упрощать и обеднять текущие задачи, жить сегодняшним днем, не завышать уровня притязаний и не перегру­жать себя трудными для переживания и сложными для реализации мотивационными установками.[[5]](#footnote-5)

А.С.Макаренко, а затем К.Левин неоднократно обращали внимание на важность формирования у человека побуждений перспективного плана, которые облегчают воспитание, управление, повышают мораль­ную устойчивость личности, обеспечивают более полноценное ее психо­логическое существование. Любой психотерапевт и психолог, знакомые с психотерапевтической практикой, прекрасно осознают огромное зна­чение актуальных побуждений как своеобразность смыслового потен­циала личности ив то же время опасность мотивационного вакуума, исчерпания интересов, потребностей, мотивов, целей как состояния, способствующего разочарованию в жизни, неудовлетворенности, амо­ральному поведению и суицидальным тенденциям. В этом отношении важным аспектом личностного потенциала человека является его вре­менной потенциал, т.е. характеристика временного пространства его переживаний, планирования и осуществления деятельности, его актуаль­ной временной зоны. В ходе онтогенетического развития происходит ог­ромное расширение актуальной временной зоны жизнедеятельности. Однако люди психопатического склада, алкоголики, бомжи нередко склонны жить даже не сегодняшним днем, а буквально часами. В ряде психотерапевтических рекомендаций до сих пор звучат призывы отка­заться от перспективных мотивационных установок как трудных или не­реальных и жить сегодняшним днем. Между тем наличие даже не всегда реальной положительной перспективы, сохранение жизненной цели, идеалы и веры в них как своеобразного "светлого огонька" в текущей рутине жизни - это совершенно необходимое условие стабильности лич­ности, ее устойчивости по отношению к жизненным трудностям.[[6]](#footnote-6)

Таким образом, подводя предварительный итог, можно сделать вывод о существенно иной разновидности психологического потенциала, чем собственно деятельностный. Вместе с тем нельзя не признать и другое: среди не только практи­ков, но и психологов бытует точка зрения, согласно которой потребно­сти, мотивы, цели и другие мотивационные образования трактуются как нежелательные, отрицательные состояния, нарушения "гомеостатического равновесия", как состояния нужды, необхо­димости, от которых следует как можно быстрее избавиться.[[7]](#footnote-7)

Действительно, любая мотивационная установка включает в себя неизбежно момент противоречия между желательным и наличным со­стоянием действительности, момент неудовлетворенности последним, момент страдания. Без такого противоречия по существу и не формиру­ется механизм мотивационной стимуляции поведения. Можно ли и нужно ли в принципе освободить человека и человечество от таких со­стояний?

Человек и человечество в целом стремится удовлетворить все по­требности и тем самым как бы избавиться от них. Однако диалектика жизнедеятельности такова, что, стремясь удовлетворить все конкретные потребности и задачи, человек не может существовать без актуальных потребностей и задач вообще как смыслообразующих и стимулирующих эту жизнедеятельность. Он должен действовать, удовлетворять природно присущие ему потребности в разнообразных видах деятельности, а для этого ему нужно актуализировать и соответствующие потребности целе­вого типа (в отличие от процессуальных). Поэтому и общество, и от­дельный человек, удовлетворив или подготовив удовлетворение одних потребностей, должны позаботиться о формировании, воспитании, акту­ализации других. Завоевания общества и богатство отдельной личности состоят не только в удовлетворенных или гарантированных потребно­стях, но и в активированных.[[8]](#footnote-8)

Общественный прогресс и развитие личности в этом плане состоят не в том, чтобы избавиться от актуальных задач, целей, потребностей как таковых, а в том, чтобы, решив одни задачи, сразу же поставить другие, более достойные, творческие, но не менее трудные. Прогрессив­ное развитие заключается, следовательно, не в том, чтобы избавиться от трудностей, функционального напряжения, борьбы, а в том, чтобы осво­бодить человека от нежелательных видов напряжения, заменив их на более достойные и творческие, хотя и не менее трудные. Прогресс об­щества и личности освобождает человека от целого ряда суровых и тра­гических "необходимостей", создает прочные гарантии достойного су­ществования человеческой личности. Но вопреки широко распро­страненной иллюзии сама необходимость не уходит и не должна уходить из жизни человека, точно так же как не может и не должен уходить идеал как таковой по мере реализации конкретных идеалов. И когда это в какой-то степени происходит, это обычно составляет основу ряда не­гативных тенденций в обществе и в отношении личности.

Мотивационный вакуум, обеднение интересов, влечений, потреб­ностей, когда одни удовлетворены, а другие не успели актуализировать­ся, сформироваться, — одна из самых тяжелых трагедий человеческой личности, разрушающая ее психологически, нравственно и физически.

В условиях крайне тяжелой борьбы за существование сложилось и закрепилось в идеалах и религиозных представлениях мнение о том, что счастье человека состоит в избавлении от всех и всяческих потребно­стей, в состояниях типа райского блаженства или нирваны, т.е. полного отсутствия актуальных и "гнетущих" человека потребностей. Даже наши социальные задачи нередко формулировались как задачи полного удов­летворения всех потребностей человека. Однако научно-психологиче­ские исследования и социальная практика все более убеждают нас в том, что такая трактовка идеала человеческой жизни совершенно неоправ­данна: достижение такого состояния не только нежелательно в нравст­венном плане, но и невозможно в принципе в силу самой природы дея­тельной направленности человека как субъекта, чуждого чистого иждивенчества и чистого потребительства. Состояния удовлетворенно­сти, складывающиеся вне деятельности самой личности под влиянием предоставленных извне благ, зрелищных или музыкальных возбуждений, наркотических средств и т.д., — это суррогатные состояния, уже сейчас составляющие значительную часть негативных явлений или предраспо­лагающих к ним тенденций.[[9]](#footnote-9)

Психологическое изучение многих профессий и ряда ситуаций жиз­недеятельности личности выявили огромное значение так называемых функциональных потребностей в самых разнообразных видах активнос­ти: двигательной, рецепторной, эмоциональной, интеллектуальной и т.д. Низкий уровень удовлетворения таких потребностей, депривации, монотонии и т.д. составляют одну из трудностей многих видов профессио­нальной деятельности, а также особенности городского образа жизни с его адинамией и другими депривациями.

Не случайно поэтому в ряде философских и психологических кон­цепций человека фиксируется так называемая процессуальная состав­ляющая смысла жизнедеятельности в отличие от результативно-целевой. В экзистенциалистических концепциях по существу утверждается в качестве основной идея жизнедеятельности как основного смысла жизни. Идеи самоактуализации как высшего уровня творческого развития личности, иду­щие в основном от клинической и психотерапевтической практики, также акцентируют внимание на процессуальной стороне профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом.

Исходим из позиции, в соответствии с которой результативно-целевая и процессуальная составляющие образуют два одинаково важ­ных полюса целостной структуры человеческой жизнедеятельности и одновременно два относительно независимых, но взаимосвязанных ис­тока формирования и развертывания личностного потенциала.

В чем же суть трактовки содержательно-смысловых мотивационных образований как потенциала личности, как особых психологических возможностей? Ведь традиционная трактовка состоит в том, что это ско­рее "цели", чем "средства", это образования, которые характеризуются скорее как то, что я "хочу", в отличие от того, что я "могу". Однако автор считает, что профессиональный и общеличностный потенциал человека не сводится к чисто деятельностному его потенциалу и включает также своеобразные мотивационные средства организации жизнедеятельности личности.[[10]](#footnote-10)

С позиций развиваемой автором зональной теории мотивации можно выделить два аспекта характеристики содержательно-смысловых образований как психологического потенциала личности. Первый ас­пект, уже намеченный выше, заключается в том, что богатство побужде­ний содержательно-смыслового плана обеспечивает соответствующее бо­гатство деятельностных проявлений и достижений личности. Неудовлет­воренность действительностью стимулирует деятельностное взаимодей­ствие с нею, реализация мотивационной установки целевого типа созда­ет более благоприятные условия для жизнедеятельности, в широком смысле слова повышает динамический потенциал человека. Это, в свою очередь, создает основу для проявления новых неудовлетворенностей, постановки новых, более сложных и вместе с тем привлекательных задач. Очень важным моментом при этом является то, что без мотиваци­онных образований содержательного типа человек не может полноценно удовлетворять свои функциональные потребности в различных видах ак­тивности: моторной, рецепторной, эмоциональной, интеллектуальной, организационно-коммуникативной и т.д.

Второй аспект содержательно-смыслового потенциала личности со­стоит в своеобразном резерве, перспективной области творческого раз­вития личности. Идеалы, ценностные ориентации, жизненные цели не только выполняют смыслообразующую и мобилизующую функцию, но и являются совершенно необходимым компонентом детерминации разви­тия личности в отличие от детерминации ее функционирования.

Как это ни парадоксально на первый взгляд, но содержательные мотивационные установки типа целевых выполняют функцию средств мотивационной регуляции динамического типа, когда мотивационная детерминация начинается с потребности в самом процессе деятельности и нуждается в совершенно необходимом дополнении в детерминации, связанной с заключительным целевым моментом деятельности. Причем в идеальном случае - гармонии содержательных и динамических побуж­дений - человек получает возможность адекватно реализовать как дина­мические, так и содержательно-смысловые возможности, а при некото­рой избыточности содержательных установок получает еще и возмож­ность стимулировать развитие деятельностных возможностей.[[11]](#footnote-11)

Интересно отметить, что, подобно избытку деятельностного потен­циала личности, избыток его мотивационного потенциала также должен быть не чрезмерным, а оптимальным для того, чтобы он успешно вы­полнял стимулирующую функцию в развитии. Идеалы и жизненные цели, оторванные от реальности, практически нереализуемые, чрезмерно завышенные притязания, как правило, не столько стимулируют развитие деятельностного потенциала личности, сколько блокируют его развитие, а нередко и реализацию.

Таким образом, диалектика мотивации в данном отношении такова, что деятельностные возможности определяют формирование соответст­вующих потребностей в деятельности или функциональном покое, а мотивационные установки целевого типа выполняют функцию средств мо­тивационной организации этой деятельности и составляют также своеобразный смысловой потенциал личности.

В некотором смысле можно сказать, что, чем выше тот или иной потенциал, тем лучше: ведь потенциал - это резерв, который гарантиру­ет наивысшие достижения. Но практика показывает, что потенциал не обходится человеку даром: его поддержание на достигнутом уровне тре­бует достаточно больших и специфических затрат. Возможности таких затрат и определяют некоторый оптимальный уровень потенциала, к ко­торому человек интуитивно приходит в своих значимостных оценках разных сторон мотивационной системы. В данном случае речь идет о за­тратах на формирование и содержательно-смысловых образований моти­вационной системы человека.

Обобщение конкретных исследований управленческой деятельно­сти, как и любой другой, позволяет сделать вывод о том, что существуют два принципиальных типа блокирования продуктивной деятельности, которые можно условно обозначить вербальными формулами "хочу, но не могу" и "могу, но не хочу" (то есть нет интересов, желаний, потреб­ностей). Последний тип блокирования деятельности - один из самых драматических. Нелегко управлять человеком с богато развитой личностью и завышенными притязаниями, но не менее трудно управлять и человеком с крайне бедной сферой интересов и потребностей.[[12]](#footnote-12)

По аналогии с механизмами блокирования, стимулом развития лич­ности может быть либо опережающее развитие потребностей по отноше­нию к способностям, либо, наоборот, опережающее развитие способ­ностей, функциональных возможностей по отношению к потребностям. Первый тип стимуляции как раз отражает ведущую роль содержательно-смыслового, потребностного потенциала личности в детерминации ее профессионального и общеличностного развития. Это многообразные приемы управленческого и воспитательного воздействия на личность через сознание, информирование, убеждение, внушение, предъявление правового, нравственного или административного требования и т.д. Ха­рактерно, что личность при этом рассматривается именно как активный субъект жизнедеятельности, который в принципе все может понять, ус­воить и реализовать усвоенное в продуктивной деятельности. Второй тип стимулирования развития потенциала состоит во включении челове­ка в деятельностные или коммуникативные взаимодействия без предъяв­ления каких-либо требований или постановки задач, с расчетом на то, что в ходе этих взаимодействий сформируются именно те мотивационные установки, потребности и позиции, которые необходимы воспитате­лю или руководителю. Это реализация деятельностного подхода, форми­рования личности в труде и общении. Такой подход по существу рассматривает личность скорее как объект воздействия чем субъект. Здесь предполагается, что деятельностные взаимодействия человека с действительностью богаче в потенциальном плане, чем его внутренние психические образования типа мотивационных установок.

Подводя итог, можно сказать, что личностный потенциал человека как профессионала не исчерпывается его деятельностным, чисто испол­нительским потенциалом, а включает в себя богатство его ценностно-значимостных взаимодействий с действительностью, богатство его по­требностей, интересов, целей, идеалов, ценностных ориентации. Развитие и поддержание этого аспекта личностного потенциала — важ­ный залог духовного благополучия, социальной стабильности и высоко­го профессионализма каждого человека и общества в целом.

# Глава 3. Поведенческий регулятор действий российских государственных служащих

## 3.1. Общая характеристика социальных регуляторов поведения государственных служащих

В данной главе рассматриваются социальные регуляторы поведения государственных служащих. Эти регуляторы складываются из следующих составляющих. Во-первых, государственный служащий как российский индивид испытывает на себе влияние общих поведенческих регуляторов, настраивающих поведение любого российского индивида. Во-вторых, условия и характер профессиональной деятельности также выступают в качестве социального регулятора, определяющего поведение государственных служащих. Поэтому необходимо рассмотреть и проанализировать причины возникновения и способ функционирования поведенческих регуляторов российских индивидов; а также специфику профессионального поведения государственных служащих как результат влияния – и профессиональных требований, и типичных для российских индивидов регуляторов поведения.

Импульсивность и коллективизм – два комплекса поведенческих стереотипов, которые приобрели качество социального действия и, тем самым, стали социальными регуляторами поведения индивидов в российском социуме. Импульсивность функционирует как социальный регулятор поведения отдельных индивидов. Коллективизм – социальный регулятор поведения индивидов в групповом взаимодействии. Данные поведенческие регуляторы тесно связаны, взаимообусловлены и взаимокомпенсируют друг друга, т.е. функционируют как единая целостность, как единая система.

Анализ импульсивности как социального действия предполагает выделение ее характеристик, описываемых следующими положениями:

* российскому индивиду свойственен цикличный ритм изменения активности – от состояния бездеятельности до высокого порыва трудового энтузиазма;
* российский индивид мотивирован аттрактивно, т.к. цикличный ритм изменения активности исключает возможность рациональных последовательных действий.

Обратной стороной деятельной активности является лень. В этом состоянии русский человек (в том числе и госслужащий) бездеятелен, мечтателен и с большим трудом поддается стимулированию. Выводит из состояния лени ощущение отчаяния. Тогда начинается новый цикл активности.

Выдвинутая гипотеза, что российские индивиды в своем социальном действии мотивированы аттрактивно, обоснована:

* во-первых, непосредственными эмпирическими данными (прямая верификация);
* во-вторых, положениями теории Н. Бердяева (косвенная верификация);
* в-третьих, ограничена положением, что характеризует только россиян, при этом только социальное действие, а не стереотипное поведение, т.е. данная гипотеза не утверждает, что аттрактивная мотивация является основным психологическим стереотипом поведения российских индивидов. Аттрактивная мотивация есть наиболее типичный выбор российских индивидов в социальном поведении. Именно поэтому аттрактивная мотивация является социальным регулятором поведения российских индивидов (в том числе и государственных служащих).[[13]](#footnote-13)

В целом, российская аттрактивная мотивация представляет собой механизм концентрации энергии и усилий индивидов, играя роль социального механизма «достижения недостижимого». Сила догматического, аттрактивного, иррационального стремления к идеалу неизмеримо выше, чем рациональное поэтапное продвижение к цели. Поэтому, во-первых, иррациональный идеал предполагает также отсутствие плана движения к нему, а во-вторых, реализация индивидом аттрактивной энергии может носить только импульсный характер и иметь два состояния – накопление энергии и ее реализация.

Особенность современности – в том, что внешней средой выступает «цивилизованная» реальность. Но российским индивидом, как и прежде, эта реальность воспринимается как стихия, т.е. то, что создает человеку препятствия, которые нужно обойти. Такими препятствиями выступают нормы, запреты, правила. Эти нормы воспринимаются как препятствия, которые интересно обойти.

С другой стороны, россиянам свойственно не противостоять правилам, а «уходить» от подчинения им, или уклоняться от регламен­тации.

Особенности поведения накладывают отпечаток и на характер коммуникации. Это отражается в особенностях языка.

Регуляция поведения социального действия российских индивидов кардинально отлична от регуляции западных индивидов. Типичное поведение западных индивидов строится на индивидуальной ответственности – на рациональной оценке (более глубоко – на познании) сущего и выработке инструментальной стратегии достижения должного отдельным индивидом. Напротив, алгоритм поведения российских индивидов основывается на коллективном убеждении – на порыве к должному сообща, совместно. При этом рациональная оценка (и познание) сущего игнорируется, оно постигается в спонтанном действии. Индивидуальная ответственность характеризуется формулой: сначала знание об объекте, затем оценка объекта и возможностей деятельного субъекта, наконец, действие.

Коллективное убеждение основано на другой формуле: первый вариант, коллективный субъект действует, в результате чего и оценивает, и получает знания об объекте (наиболее типично для отчаянного действия); второй вариант, субъект первоначально оценивает объект   
(в данном случае эмоционально), затем действует, в результате чего приобретает знания об объекте (наиболее типично для удали, энтузиазма).

Анализ поведения как социального действия российского индивида в его сравнении с западным демонстрирует, что здесь наблюдается отличие, которое М. Вебер показал как отличие между целерациональным и ценностно-рациональным (аттрактивным) социаль­ными действиями. Аттрактивно ориентированные индивиды ценят общие нормы и идеалы выше личных целей. Поэтому во взаимодействии российские индивиды принимают приоритет норм, отражающих интерес коллектива. Тем самым им свойственен коллективизм.

Коллективизм, как и импульсивность, – социальный регулятор поведения россиян. Его предпосылкой является «подсечное» земледелие предков россиян. Оно было возможно только как коллективное действие (один земледелец не мог выжить в условиях Северо-Восточной Европы). Коллективизм закрепился сначала как психологический стереотип, а затем как социальный поведенческий регулятор, способ социального взаимодействия. Российский коллективизм может быть выражен формулой: все должны действовать дружно в едином порыве, по общему убеждению. Изменчивая среда лишала коллектив возможности иметь строгий регламент действий и наличие однозначных буквальных норм. Потому коллектив регулировал свои отношения не жесткими нормами, а изменчивыми, как окружающая среда, образцами коллективного действия. Способность находить эффективные образцы действия обеспечивал умственный склад россиянина (смекалка). Образцы действия легко возникали и столь же легко забывались. Если они оказывались результативными для общины, они превращались в канон. Нерезультативные действия индивидов отбраковывались в процессе социального действия. А раз действие не могло быть однозначно регламентировано, значит, ему несвойственна инструментальная определенность (т.е. индивид знает к чему стремиться, но не знает как). Вместе с тем, если индивид знал «как действовать», то его способ действия должен был быть обязательно открытым, наглядным для других. Инструментальное действие индивида, дающее результат только индивиду, нарушало целостность общины, тем самым несло угрозу существованию всей общины, поэтому запрещалось. Поэтому в общине существовал запрет на индивидуальную ответственность.

В процессе длительного взаимодействия индивидов в массовом сознании россиян возникает установка: «действуй как все. Не будешь действовать как все, это приведет к негативным последствиям». Из такой установки сформируется типично российский мировоззренческий образ – противопоставление «должного» (как неопределенного идеального) и «сущего» (определенной «низменной» действительности). Сутью должного является принцип «будь как все», который предстает как экзистенциальная ценность, и сам является важнейшим регулятором ценностей российской культуры.

Принцип «будь, как все» – общий социальный регулятор поведения россиян. Реализуется он в функционировании отдельных коллективов (отдельных групп индивидов) в двух основных аспектах:   
в одном случае, община, коллектив препятствует личному стремлению индивида выделиться из коллектива – негативно оценивает или даже пытается устранить его отличие от других; в другом случае – помогает, поддерживает индивида, который волей обстоятельств оказывается в худшем состоянии, чем другие. Первый случай – это функционирование инструментов коллективной репрессии. Второй случай – коллективная взаимоподдержка (коллективный регулятор взаимоподдержки).

В первом случае регулятивный принцип «будь, как все» приобретает ограничение: «не отрывайся от коллектива», «не выделяйся», что проявляется в осуждении общественным мнением желания выделиться, отличиться от других людей. Попытка выделиться, показать свою исключительность, неповторимость наказывается, репрессируется коллективом. На это указывают социологические исследования деятельности государственных служащих: и сослуживцы (45 % респондентов), и руководители (50 % экспертов) негативно относятся к стремящимся сделать карьеру.

К индивидам, нарушающим регулятивный принцип «не выде­ляйся», применяются инструменты коллективных репрессий. Первоначально несоответствие действий отдельного индивида принципу «будь, как все» высмеивается окружающими. Русский язык в состоянии давать достаточно меткие и яркие негативные имена любому отличию, любой форме демонстрации индивидуальности. Общественное высмеивание переворачивает положительное самомнение индивида о своем отличии, вводя его в состояние фрустрации.

Если насмешка не обладает силой, то включается более сильный инструмент – зависть. Зависть как репрессивный инструмент обычно призвана уравнять амбиции индивидов. Она имеет различную силу выражения от игнорирования отличия, или демонстрации псевдосочувственного переживания (характерная фраза «белая зависть»), до агрессивного действия.

Крайней формой коллективной репрессии является «раскулачивание», выраженное формулой: «взять все и поделить». В нашей культуре этот инструмент коллективной репрессии характерен не только для люмпена. Неслучайно фразу «надо делиться» можно услышать не только от представителей криминалитета, но и от высоких государственных должностных лиц.

Репрессивная регуляция «не отрывайся от коллектива» допускает некоторые исключения. Так, не подвергаются обструкции, во-первых, социально-статусные отличительные особенности человека. Каждой социальной статусной общности «положено» иметь типичные отличия от других статусных общностей. Если индивид не выходит за рамки «положенного», его отличие принимается как отличие группы. Однако, если индивид нарушает это правило, включается механизм «уравнивания».

Во-вторых, если индивид ведет себя устойчиво нонкомформно, то он сам начинает формировать новые нормы принципа «будь, как все». «Уравнивание» представляет собой экзамен на устойчивость индивида. Свою исключительность нужно заслужить у окружающих. Недостаточно самому рекламировать свою исключительность, ее нужно выстрадать. Недостаточно казаться умным, российская культура не допускает казаться, допускает только быть.

Таким образом, для поддержания принципа «будь, как все» необходимы инструменты коллективного репрессивного регулирования. С другой стороны, этот принцип может существовать, если кроме репрессивных инструментов функционирует также и регулятор взаимоподдержки. Это второй случай реализации принципа «будь, как все», который обнаруживает себя в готовности россиян прийти на помощь человеку, когда ему «хуже», чем другим. Именно это и есть другая сторона принципа «будь, как все». Особенность действия этого принципа состоит в том, что окружающие приходят на помощь потерпевшему нередко тогда, когда он об этом не просит. Существует негласное правило: нуждающийся не просит о помощи, коллектив сам приходит ему на помощь. Во взаимопомощи проявляются лучшие черты российского человека. Среди форм взаимопомощи часто встречается моральная, психологическая (душевная) поддержка, дополняемая материальной помощью; реже встречающаяся, но характерная – самоотверженное самопожертвование и героизм.

Функционирование коллективных регуляторов обеспечивается действием групповых инструментов взаимоконтроля. Имеются два способа контроля: актуальный контроль, фиксирующий нарушение принципа «будь, как все», проявляющийся во взаимном наблюдении друг за другом – всевидении, – и превентивный контроль, предупреждающий отступление от главного принципа российского коллектива, осуществляющегося во взаимном общении.

Всевидение и взаимонаблюдение индивидов друг за другом – характерная черта российских коллективов, действие которой постоянно и всепроникающе. Всевидение рождает у индивидов чувство, что «от общества ничего не утаишь». Социум всевидящ. И само всевидение приобретает характер надсубъектности. Именно поэтому коллектив обладает как бы священной санкцией всевидения. Чувство всевидения – характеристика особого нравственного настроя, ориентации индивидов на коллективное взаимодействие. Данный настрой определяет коллективное поведение, предполагающее равенство и принцип «будь, как все» или «не отрывайся от коллектива». Всевидение – регулятор общественной жизни в коллективе, формирующий у индивидов психологически – чувство страха, этически – чувство стыда. Любое будущее деяние российский человек оценивает с точки зрения стыда, а значит, общественное деяние должно иметь санкцию коллектива, быть принято коллективом как деяние в интересах коллектива. Из этого следует принцип: «что не разрешено, то запрещено». Данное положение зафиксировано в исследованиях кафедры «Государственная служба и кадровая политика» РАГС, согласно выводам которых, отношения в сфере государственной службы не могут складываться по принципу: «все, что не запрещено – разрешено».

Взаимообщение – превентивный регулятор принципа «будь, как все». Именно в общении человек открывает себя. Постоянное общение и постоянная открытость – характерная черта для российских коллективов. Неслучайно то, что в процессе служебной деятельности такие формы взаимодействия работников, как «чаепитие», «курение», «обсуждение коллег», представляют собой устоявшиеся традиции и обладают не меньшей ценностью, чем сама служебная деятельность. Общение – тот механизм, который делает российского человека постоянно открытым, «прозрачным» для коллектива.

Весьма наглядно проявляется это и в сфере государственной службы, что показывают социологические исследования: 49,9 % респондентов указали на то, что в их коллективе существует традиция совместного празднования знаменательных дат, 72,7 % – дни рождения, юбилеи, повышения в должности; 34,9 % – торжественные проводы на пенсию.

Коллектив со сложившимися связями и постоянным составом членов может сформировать достаточно сложную систему норм. Неустойчивые коллективы дают большую свободу индивиду, однако не исключают всевидения и взаимообщения. Отдельные нормы коллектив формирует не сам, а принимает их от других, но только в том случае, если в них содержится принцип «будь, как все». Российский человек, столкнувшийся с нормами, не санкционированными коллективом, принимает их как препятствие и либо игнорирует, либо вступает с ними в игру. Точно так же российский индивид, оказавшись за пределами коллективного всевидения и общения, зачастую теряет моральные ориентиры, превращаясь в нравственное чудовище, «отморозка». Россиянин за пределами всевидения и взаимообщения маргинален. Сравнивая характер внутреннего конфликта личности, бросается в глаза одно отличие – западный человек испытывает конфликт влечений и должного, российский человек – конфликт между своей нормативной системой и коллективной. Отсюда следует вывод:

* для западного человека значимым является принцип «следуй общепринятым нормам и контролируй себя исходя из них»;
* для россиянина – «строй свое поведение исходя из чувства стыда и в согласии с людьми».

На Западе регулирует норма, а в России – коллектив. Российский индивид испытывает потребность во всевидении коллектива. Любое сообщество российских индивидов достаточно быстро формирует систему всевидения и на ее основе – нормы поведения. Поэтому российский человек, и в этом его отличие от западного, нуждается в коллективном всевидении и общении. Без него он испытывает психологический дискомфорт, а в этическом плане утрачивает чувство стыда и теряет ориентиры адекватного социального действия. Западный человек подчинен внутренним однотипным нормам, построенным на структурном, логичном и однозначном языке, россиянин через открытость и стыд – коллективу.

В целом, характеризуя поведенческую регуляцию российского индивида как ценностно-рациональное (аттрактивное) социальное действие, можно сделать следующие основные выводы:

Типичный способ хозяйственной деятельности полагает характер типичного поведения индивидов, что, как алгоритм действия, переносится на другие виды деятельности. Тем самым, начинает работать как социальный регулятор поведения. Определено, что российский поведенческий регулятор настраивает индивидов на импульсивность и коллективизм.

В целом импульсивность характеризуется:

* Нерегламентированностью действий, что проявляется как отклонение от норм, задающих жесткий регламент (чаще всего это регламент времени и дисциплины).
* Тремя последовательными фазами активности: лень как мечтательность и неактивность; отчаяние как активность вопреки угнетающим обстоятельствам, направленная на преодоление препятствий; удаль как самоотверженный порыв, энтузиазм.
* Аттративной мотивацией, что соотносимо с нерегламентированностью и фазовой активностью, и проявляется в стремлении к идеалу, в свободном поиске, действии на удачу, как правило, без построения предварительного плана; действие в данном случае обусловлено не рациональной целью, а иррациональной надеждой, что проявляется в двух вариациях:

-в догматической убежденности и вере в правоту своего действия (характеризуется формулой: оценка-действие-знание);

-в стремлении обойти (перехитрить) препятствия, обстоятельства (формула: действие - оценка и знание);

* Смекалкой как особым стилем мышления, обеспечивающим действия на удачу (сравним, аналитический склад мышления западного человека, который обеспечивает целерациональные последовательные действия);
* Социальным регулятором взаимодействия российских индивидов является коллективизм, обнаруживаемый в чувстве приоритета коллектива над личностью.
* Коллективизм основан на общем социальном регулятивном принципе «будь, как все» и поддерживается особыми коллективными регуляторами и способами взаимоконтроля.

## 3.3. Регуляторы поведения государственных служащих

Поведенческий регулятор социального действия – это типичный комплекс образцов поведения, на который ориентируется индивид в социальном действии, в том числе и в профессиональной деятельности. Не является исключением и сфера государственной службы. Любая профессиональная деятельность (государственная служба в том числе) определяется заданностью профессиональных функций, т.е. профессия требует от индивидов наличия определенных поведенческих черт. Таким образом, профессиональная деятельность обусловлена, с одной стороны, действующим поведенческим регулятором (свойственным социокультурной общности), а с другой стороны, собственно профессиональными требованиями. Как следствие, формируется типичный поведенческий образ профессиональной деятельности.

Рассмотрим типичный образ профессиональной деятельности чиновника. Описание поведенческих черт российского чиновничества достаточно рельефно представлено результатами социологических исследований, проведенных за последние годы кафедрой «Государственная служба и кадровая политика» РАГС, на которые здесь преимущественно будет опираться данное исследование.

Общая схема изучения социального поведения государственного служащего предполагает последовательный анализ индивидуального поведения и поведения во взаимодействии.

Исследование социально регулируемого индивидуального поведения предполагает анализ способа осуществления действия и характера мотивации. Как показано выше, поведение российского индивида характеризуется комплексом черт, обозначенных как импульсивность. Импульсивность как социальный регулятор настраивает индивида:

* на нерегламентированные и спонтанные действия, проявляя при этом находчивость (инициативу);
* быть побуждаемым ценностно-рациональными мотивами.

Вместе с тем, российский индивид – государственный служащий – должен иметь определенный набор поведенческих черт, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. Важнейшим качеством профессиональной деятельности, необходимым чиновнику, на что указывал еще М. Вебер, а сейчас подчеркивают ученые РАГС, является целерациональность, которая характеризуется как планомерное действие, побуждаемое рационально осознанными мотивами (рациональная мотивация). Из анализа законодательных документов, регулирующих деятельность российского государственного служащего, следует вывод, что профессиональные требования настраивают индивида на целераци­ональное поведение. Относительно полно это выражено в «Концепции реформирования государственной службы …», в которой содержится следующее положение: «Государственный служащий – … гражданин Российской Федерации … обладающий надлежащими качествами и профессиональной подготовкой, исполняющий обязанности … содержащиеся в должностном (служебном) регламенте … и несущий ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (служебных) обязанностей»[[14]](#footnote-14).

В целом, поведение государственного служащего должно характеризоваться:

* планомерностью и инициативностью;
* целерациональной мотивацией.

Планомерность как способ поведения предполагает постановку целей и задач, определение способов действий (методов) по достижению этих целей и задач; контроль за соответствием выполняемых процедур плановым параметрам; технологическую дисциплину, т.е. следование регламенту и четким нормам, описывающим выполнение необходимых процедур трудовой деятельности.

Вместе с тем, деятельность государственного служащего должна быть инициативной и творческой при реализации служебных целей и задач. Соответственно, проявление инициативы допустимо только в интересах служения обществу и государству, как легитимная деятельность в пределах действия служебных обязанностей.

Целерациональная мотивация соответствует схеме «знание – оценка – действие» и характеризуется последовательностью процедур:

* первоначально осуществляется рациональный анализ целей и способов действия, тем самым, рационально действующий индивид получает информацию, знания;
* затем происходит «осознание необходимости», или оценка и выбор целей, а также способов их достижения;
* и, наконец, совершается практическое планомерное действие.

На основании данных социологических исследований рассмотрим поведенческие феномены, обнаруживаемые в деятельности российских государственных служащих. Сначала проанализируем способ действия государственного служащего и определим, что оказывает регулирующее воздействие на его поведение – импульсивность или целерациональность.

Поведенческое качество, представляющее собой водораздел между импульсивностью и целерациональностью – это рациональное целеполагание, которое проявляется в умении ставить конкретные цели и добиваться их достижения. Другой характеристикой рационального целеполагания является механизм контроля деятельности. В.Л. Романов отмечает, что в современ­ной государственной службе «нет четко организованного целенаправлен­ного систематического контроля: 75,5 % отмечают, что контроль определяется конкретной ситуацией; 33,7 % – через санкции и запреты»[[15]](#footnote-15). Таким образом, целеполагающий контроль выражен незначительно. На основании данных следует первый вывод – в системе государственной службы рациональное целеполагание выражено слабо.

Непосредственно с рациональным целеполаганием связана рациональная заданность функций для организации, или технологическая дисциплина. На вопрос: «Насколько соответствует структура организации ее задачам и функциям» были получены следующие данные: 47,7 % респондентов отметили – вполне соответствует; 39,9% – не вполне, 4,6 % – не соответствует. Таким образом, мнение респондентов указывает на то, что имеется рассогласованность структуры и функций. Это в конеч­ном итоге влияет на работу организаций и проявляется в ненормирован­ности рабочего дня (отмечают 21 %), в неопределенности прав и обязан­ностей (13,5 %). Так, например, «большинство опрошенных (89,1 %) в данный момент не имеют инструкций об исполнении должности или она еще разрабатывается (6,7 %). В то же время каждый 10-й отмечает, что документа нет вообще». Проблемы неорганизованности возникают и в деятельности отдельных индивидов, за последние годы снизилась исполнительская дисциплина, на что указывают 48,8 % респондентов. Налицо проблемы самодисциплины и самоорганизации: у большинства госслужащих (58,4 %) умение организовать личный труд и планировать свою работу развито только в средней степени, а 13,5 % это умение свойственно в крайне низкой степени. Поведенческие характеристики связаны и с интеллектуальными навыками: такая процедура, как анализ информации вызывает большие трудности для государственных служащих (это умение в средней степени развито у 43,1 %, в низкой степени – у 32,3 % опрошенных). Из этих материалов следует второй вывод – технологическая дисциплина в государственной службе находится на низком уровне.[[16]](#footnote-16)

Научные исследования РАГС свидетельствуют о том, что в сфере государственной службы «слабо развиты инициативность, стремление к новому, новаторский подход»; в то же время служащим свойственны «безынициативность и равнодушие». Причем инициативность служащих снизилась за годы реформ (что отмечают 39,7 % опрошенных). Из этого следует третий вывод – инициативность государственных служащих невысокая.

Оптимальное функционирование государственной службы зависит от комплекса требований, в первую очередь, от выработки регламентирующих деятельность документов (63,8 % респондентов указывают на необходимость совершенствования нормативно-правовой базы), совершенствования профессионализма (57,2 % отмечают, что высокое качество работы с персоналом организации обеспечивает максимальную реализацию его профессионального опыта). Таким образом, проанализировав способ индивидуального поведения, сделаем вывод, что функционально заданная, требуемая профессиональной деятельностью модель поведения для чиновников – целерациональность – реализуется слабо. Индивидуальное поведение государственных служащих больше подчинено импульсивности.

Приведенные данные обобщает В.Л. Романов и приходит к выводу о низкой эффективности традиционных форм морального поощрения (правительственные награды, грамоты, благодарности и т.п.), заинтересованности большинства респондентов в получении денежного вознаграждения. При этом он отмечает особое значение в деятельности госслужащих таких мотивов, как стремление реализовать себя в управлении, удовлетворение своей служебной деятельностью, признание ее социальной важности.

Опираясь на приведенные данные и выводы В.Л. Романова, отметим, что для большинства государственных служащих в качестве побудительных стимулов (внешнее побуждение для индивида), как правило, выступают материальные и моральные стимулы, стимулы карьерного роста. Мотивами (стремлением индивида к своим ценностям) выступают: перспективы профессионального роста, заработок, положение в обществе. Факторами, организующими мотивацию индивида, выступают указания руководителя, должностные инструкции и личная ответственность за порученное дело. К мотивации, которая носит исключительно рациональный характер, может быть отнесено только выполнение должностных обязанностей (только данная деятельность может быть рационально описана и зафиксирована в документе, регламентирующем эту деятельность). Все остальные мотивы включают рациональный и аттрактивный элемент. Это характерно и для таких мотивов, как приказ начальника и личная ответственность за порученное дело.

Анализируя характер мотивации в сфере государственной службы, ученые кафедры «Государственная служба и кадровая политика» РАГС приходят к выводу, что для эффективной мотивации необходимо:

«1-е место. Пересмотр норм, создание более гибкой системы оплаты труда (отмечают 75 % респондентов);

2-е место. Переход к системе классных чинов и квалификационных разрядов (60 %)».

Таким образом, мотивация государственного служащего в современных условиях только формируется, но уже сейчас приобрела определенную форму – аттрактивной мотивации.

Следующий аспект анализа поведения – взаимодействие государственных служащих. Особенностью социального действия российских индивидов является то, что они настроены на коллективное взаимодействие, сутью которого является принцип «будь, как все, и следуй за лидером». Между тем, профессиональные требования к деятельности государственного служащего, сформулированные еще в XIX в. М. Вебером, играющие важное значение в настоящее время, о чем свидетельствуют работы специалистов, исследующих функционирование государственной службы, а также нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность государственных служащих, являются следующими:

* государственный служащий независим от действий и мнений окружающих и подчиняется только служебному долгу, который нормативно определен и регламентирован;
* подчиняется руководителю, служебной дисциплине и контролю в строгом соответствии со служебными правами и обязанностями, которые также нормативно определены и регламентированы.

Исходя из этого принцип взаимодействия государственных служащих может быть выражен формулой «следуй служебному долгу, определяемому законом, и неси личную ответственность». Как видно, регулятивные принципы взаимодействия, типичные для российских индивидов, и принципы, необходимые для профессиональной деятельности государственных служащих, существенно отличаются.

В этой связи, опираясь на данные социологических исследований, необходимо установить реальный характер взаимодействия государственных служащих.

Рассмотрим характер взаимодействия государственных служащих как представителей одного сообщества. Прежде всего, необходимо определить, что регулирует действия государственных служащих – норма или образ действия коллектива.

Согласно социологическим исследованиям, «треть респондентов-служащих и почти половина экспертов отмечают недостаточную нормативно-правовую регламентацию вопросов, касающихся организационной культуры государственных служащих. Практически каждый шестой опрошенный служащий (16,9 %) не имеет инструкции по исполнению своих должностных обязанностей»[[17]](#footnote-17). Непроработанность нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность государственных служащих, отмечается и в «Концепции реформирования государственной службы…»: «наличие противоречий в законодательстве о государственной службе; … отсутствие надлежащей регламентации деятельности органов государственной власти, их аппаратов и государственных служащих». Таким образом, в настоящее время государственный служащий не имеет достаточно твердого нормативного фундамента. Но именно этот фундамент является предпосылкой формирования у государственных служащих рационального осознания своего служебного долга и их профессиональной личной ответственности.

Примечательны следующие эмпирические факты, зафиксированные в ходе социологических исследований высшего звена государственной власти. На вопрос: «В ситуации выбора какой принцип для Вас явится приоритетным: 1) следование во чтобы то ни стало норме закона; 2) целесообразность выше норм», – второй вариант ответа выбрали 62 % респондентов. А на контрольный вопрос: «Оцените суждение: "пусть рушится мир, но торжествует закон"» вариант «не согласен» выбрали 69 % опрошенных. Среди опрошенных госслужащих-юристов предпочли «целесообразность» 66 %, а, отвечая на контрольный вопрос, выразили несогласие 72 %. Эти данные свидетельствует о том, что в полной мере не сложилось и чувство подчиненности норме закона. Таким образом, принцип приоритета нормы еще формируется, а чувство следования норме не свойственно большинству государственных служащих, особенно юристам. Данный факт вызывает закономерный вопрос: если государственные служащие и особенно юристы далеки от принципа следования норме, смогут ли они разработать непротиворечивую систему норм, которая для них будет приоритетней целесообразности?

В целом те или иные эмпирические факты социального действия государственных служащих направляются определенными регулятивными принципами:

Таблица 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Эмпирические факты |  | Регулятивные  принципы |
| 1. «Фактически каждым третьим из опрошен­ных служащих признается умение работать в команде» |  | Адаптивность к кол­лективному взаимодействию |
| 1. Руководители подбираются под команду отмечают - 42,3 % респондентов. |  | Проявление принципа: «будь как все». |
| 1. «Одевайся как положено» - отмечают 73,7 % респондентов |  | Проявление принципа: «будь как все» |
| 1. «Отрицательное отношение складывается и к добросовестным людям, которые стремятся сделать карьеру на государственной службе (отметили 50 % экспертов и 45 % респондентов)» |  | Действие регулятора: «не выделяйся» |
| 1. 80 % опрошенных предпринимателей указали на то, что в органах государственной власти существует почти легально тарификация коррупции. |  | «Будь как все» в его аномийной форме: «бери по чину». |

Приведенные эмпирические факты представляют собой и позитив­ные, и негативные явления. Указанные регулятивные принципы относятся к такому поведенческому регулятору, как коллективизм. Первые три факта демонстрируют проявление общего принципа коллективизма: «будь, как все». Третий факт: «одевайся, как положено» – норма внешнего поведения рассматриваемого принципа. Четвертый факт – это инструмент коллективной репрессии, определяемый нами как зависть, направленный против нарушителей принципа. Пятый факт – аномийная форма воплощения рассматриваемого принципа. Именно наличие тарификации коррупции («бери по чину!», перефразируя слова гоголевского городничего) свидетельствует, что даже в аномийной форме устанавливается определенный порядок функционирования указанного принципа, что показывает его высокую устойчивость и способность к воспроизводству (как в социально адекватном, так и в аномийном виде).

Учитывая, что данный принцип существует и в позитивном, и в аномийном действии, можно предположить, что он определяет поведенческие проявления российских чиновников. Вместе с тем, именно с этим поведенческим принципом связаны и проявление таких качеств, как скромность, нестяжательство и их более высокая форма – честность, порядочность, т.е. качества, которые, к сожалению, население не связывает с образом чиновника (табл. 2).

Таблица 2

Развитость качеств служащих (по оценке в %)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Достаточно широко | | средне | | достаточно мало | |
| Служащ. | Населен. | Служащ. | Населен. | Служащ. | Насел. |
| Доброжелательн. | 12 | 11 | 46 | 42 | 15 | 36 |
| Справедливость | 19 | 9 | 47 | 40 | 19 | 54 |
| Бескорыстность,  неподкупность | 18 | 13 | 42 | 26 | 26 | 50 |
| Честность, порядочность | 23 | 10 | 47 | 42 | 14 | 37 |

Вместе с тем, именно эти качества необходимы для эффективной работы государственной службы, на что указывают в выводах, на основании социологических исследований, ученые РАГС: «высокий профессионализм, порядочность, высокая нравственность, внимание и чуткость к людям, скромность в личной жизни, патриотизм, защита интересов отечества, образованность, знание реальной жизни, близость к простым людям, высокий уровень личной культуры, законопослушность, дистанцирование от политики и идеологии, добросовестное отношение к своим обязанностям, преданность долгу, демократии, нетерпимость к нарушению законов и норм общественной жизни, неподкупность, высокий уровень социализации».

Итак, современному государственному служащему свойственна установка «не выделяйся и соответствуй своему статусу», но в настоящее время она реализуется в аномийных действиях. Следовательно, отсутствуют механизмы ее позитивной реализации.

Другая группа поведенческих особенностей определяет характер отношений между руководителем и подчиненными. Материалы социологических исследований демонстрируют следующие характеристики этих взаимоотношений:

* «70 % экспертов и 85 % респондентов отмечают механизм продвижения по службе – единоличное решение руководителя», «34 %   
  и 43 % [соответственно] – использование покровительства»;
* «76 % чиновников утверждают, что служебный рост зависит только от руководителя, связей и покровительства»;
* «технологический произвол в кадровой работе: руководители подбираются под команду, а государственные служащие – на основе келейности и личной преданности, отмечают 42,3 % опрошенных».

Данный технологический произвол в конечном итоге ведет к таким негативным фактам, как: «нестабильность и реорганизации – 69,2 % [опрошенных], непрофессионализм – 53,8 %, отсутствие объективной оценки и стимулирования труда – 53,8 %, низкая производственная культура – 48,1 %, текучесть кадров – 48,1 %, … имитация бурной деятельности – 23,1 %».

Из приведенных данных следует, что в сфере государственной службы действует типичный для российского социума механизм взаимо­отношений индивидов и лидера: «следуй образцу, заданному лидером». Негативное проявление этого феномена зафиксировано в результатах ис­следования. Вместе с тем, данный регулятивный принцип имеет и пози­тивное выражение. Так, например, большинство руководителей, опреде­ляя критерии отбора сотрудников и признавая отбор «угодных», отмеча­ют, что главным критерием отбора при всем при этом является професси­онализм и порядочность. 70 % руководителей отмечают профессионализм и качества работоспособности как условие выдвижения служащих; а 56 % – порядочность. Следовательно, критерии – профессионализм и порядоч­ность – используются и при отборе лояльных («угодных») работников. Но в силу того, что критерии профессионализма каждого конкретного руко­водителя ограничены его личным опытом, возникает технологический произвол в кадровой работе. Источником аномии является «не отбор угодных», а отсутствие сформировавшейся системы кадровой политики, управляющей фильтрацией кадров и их карьерой. Актуальная для современной России проблема, имеющая исторические корни, – отсутствие единой системы объективной оценки кадров.

В России традиционная основа кадровой политики – принцип отбора на основании преданности – сложился давно. Данный принцип исторически закрепился и вытекает из природы коллективистской регуляции, направляющей индивида следовать не норме, а образцу. Поэтому принцип «следуй модели поведения лидера» в России в ближайшем историческом будущем, по всей видимости, неустраним.   
И, возможно, нет смысла его устранять. Необходимо этот принцип привести в соответствие с этическими требованиями общества. Для этого его необходимо довести до логического завершения: лидер тоже должен следовать модели поведения вышестоящего лидера. Единая иерархическая пирамида функционирует, пока данный принцип в ней реализуется абсолютно. Нарушение его приводит к появлению отдельных «независимых» лидеров, тем самым пирамида рушится.

Действующая в среде государственной службы поведенческая регуляция настраивает индивидов-госслужащих иметь набор взаимоисключающих черт, в результате чего возникает противоречивая социологическая модель поведения государственного служащего.

* Во-первых, с одной стороны, государственный служащий должен действовать целерационально, т.е. следовать технологической дисциплине и рациональному целеполаганию. При этом ни правовые (как стройная документальная система регуляции поведения), ни традиционные установки профессиональной деятельности не сложились. С другой стороны, чиновник, как российский индивид, настроен действовать импульсивно, что обнаруживается в низкой технологической дисциплине и отсутствии рационального целеполагания. Следование же регламенту настраивает его быть безынициативным. Таково первое поведенческое противоречие деятельности государственного служащего.
* Во-вторых, действующая в системе государственной службы стимуляция содержит в себе особенности целерациональной и ценностно-рациональной стимуляции. При этом усиливается использование рациональных стимулов, что снижает действенность аттрактивных. Не существует и система стимулов, управляющих карьерой (как длительного механизма стимуляции). Кроме того, государственный служащий как российский индивид мотивирован аттрактивно, ориентирован действовать «во имя …» ценностей. Но рациональное стимулирование может определить только рациональные цели (карьера и богатство), а не аттрактивные ценности. Для рационально действующего индивида богатство и карьера – это не ценности, а цели, достижение которых определено регламентом. Напротив, для импульсивного, аттрактивного индивида, действия которого нерегламентированы (в силу отсутствия действующего регламента или невозможности ему подчиниться), стремление к богатству и карьере воспринимаются как ценности. Такое стремление обычно превращается в страсть (аттрактивное социально неуправляемое влечение). Отсюда второе противоречие, усиление рациональной стимуляции ослабляет действенность социальной регуляции. Поэтому необходим научно обоснованный механизм аттрактивной мотивации государственного служащего, на необходимость разработки и внедрения инструментов которого указывают ученые РАГС (пересмотр норм, создание более гибкой системы оплаты труда; переход к системе классных чинов и квалификационных разрядов):
* В-третьих, отношения государственных служащих, в целом, регулируются принципом коллективизма: «будь, как все». Его влияние прослеживается как в социально адекватных, так и в аномийных чертах поведения чиновников. Аномийные формы возникают тогда, когда действия индивида оказываются под влиянием индивидуалистической регуляции личной ответственности, личного риска, личного достижения, исходящей из принципа «что не запрещено, то разрешено». В этой связи третье противоречие в деятельности государственного служащего – противоречивое влияние поведенческих регуляторов (индивидуалистских и коллективистских) дезориентирует индивидов.
* В-четвертых, взаимоотношение по оси: руководитель – подчиненный, определяется принципом «следуй образцу поведения лидера». В целостной иерархической пирамиде, пронизанной данным принципом, не возникает поведенческих противоречий. Однако, если взаимоотношения самих лидеров (руководителей) не регулируются данным принципом, то складывается напряжение между коллективами, возглавляемыми руководителями (лидерами), ведущее к рассогласован­ности действий системы государственной службы. Четвертое противоречие – несогласованные действия коллективов (подразделений государственной службы).

Итак, в результате анализа эмпирических материалов, описывающих поведение государственных служащих, обнаружены четыре противоречия, учитывая которые можно построить идеальную модель поведения государственного служащего. Причина этих противоречий – несогласованное влияние на государственного служащего, с одной стороны, требования профессии, и, с другой, социальные регуляторы поведения (как сложившиеся саморегулирующие установки).

Можно ожидать, что усиление управляющего влияния через введение жесткого регламента и контроля технологической дисциплины и рационального планирования приведет к усилению бюрократизма и снижению инициативности в деятельности государственных служащих. Введение рациональной мотивации деятельности государственного служащего приведет, во-первых, к недобросовестности и снижению качества труда (и как следствие, – к непрофессионализму); во-вторых, – к коррупции; в-третьих, – к деформации механизма коллективного   
взаимодействия, следствием чего окажется приоритет личных интересов над общественными.

Напротив, снятие управляющих требований профессии приведет к кризису самой профессиональной деятельности. Так, отказ от норма­тивного регулирования и контроля приведет к бессистемности деятельности государственных служащих и потере возможности оказывать государственной службой управленческое воздействие на общество. А усиление традиционной мотивации станет условием роста корпоративно закрытых сообществ в системе государственной службы, в которых воля лидера будет определяющим принципом управления, что также может стимулировать развитие таких негативных черт, как бюрократизм, волокита, угодничество, коррупция.

Из этого следует парадоксальный вывод – усиление одной из сторон, управляющего начала или поведенческого саморегуляции, ведет к появлению аномийных действий. Следовательно, снять это противоречие невозможно ни при помощи инструментов власти, ни посредством саморегуляции. Модель сложившейся поведенческой регуляции государственных служащих изображена на рис.1. На поведение государственных служащих оказывается несогласованное влияние традиционных (импульсивность и коллективизм) и управленческих регуляторов (нормирование, контроль, мотивация), что и порождает аномийные действия.

Рис.1. Модель сложившейся поведенческой регуляции   
государственных служащих



Для преодоления отклонений может быть предложена идеальная поведенческая модель согласования типичных черт характера, регулирующих действия государственного служащего как российского индивида, с требованиями профессии. Данная модель имеет три детерминирующие основы. Во-первых, аттрактивная мотивация государственного служащего, основанная на стремлении следовать нормам и ценностям (а не рациональная, предполагающая стремление к выгоде), стимулирует инициативность и способствует повышению технологической дисциплины (которая в свою очередь обусловливает рациональное планирование деятельности). Во-вторых, коллективизм как способ взаимоотношений российских индивидов, обусловливает современный механизм управления персоналом (с его системой классных чинов, квалификационных разрядов и т.п.), что раскрывает проявление таких поведенческих черт государственных служащих, как добросовестность, профессионализм, скромность. В-третьих, правовое нормирование в интересах функционирования системы государственной службы традиционно сложившегося принципа следования образцу поведения лидера обусловливает законопослушность.

Вместе с тем, на социальное действие государственных служащих оказывают влияние поведенческие регуляторы и управленческие воздействия. Сами поведенческие регуляторы тесно связаны с этическими. Именно этическая регуляция направлена на разрешение противоречий, возникающих в поведении государственных служащих, и управление ими.

Таким образом, противоречивое, рассогласованное влияние, с одной стороны, типичных для россиян поведенческих регуляторов   
и, с другой стороны, профессиональных требований приводит, во-первых, к смешиванию несоединимых качеств – рационализма и импульсивности, во-вторых, к деформации качества коллективизма. Следствием этого является «взаимное уничтожение» и качеств «народного характера», и профессиональных качеств в аномийном действии, что и ведет к «кризисности нынешнего кадрового корпуса органов государственной власти».

Рис. 2. Идеальная модель поведенческой регуляции



Между тем, профессиональное поведение государственного служащего требует, во-первых, целерационального поведения. Именно это поведение, по мнению специалистов, обеспечивает нормальное функционирование государственной службы. Во-вторых, мотивация государственного служащего предполагает ценностно-рациональный характер, т.е. должна быть построена на принципе: «во имя …», но чтобы этот принцип был принципом «во имя … государства, общественного блага», он должен быть организован рационально. Рационально организованная стимуляция должна порождать ценностную мотивацию индивидов. Под рациональной организацией стимуляции следует понимать учет реальных поведенческих особенностей, форматирование этих поведенческих особенностей традиционно сформировавшимися этическими принципами, а отнюдь не навязывание идеальных моделей или отдельных принципов. Как отмечает профессор В.Л. Романов: «Действия подавляющего большинства бравшихся за переустройство общества людей оказывались, как правило, низко эффективными. Причина этого коренится в абсолютизации предлагаемой модели управления обществом, «вталкивании» их в живую ткань общественных отношений вне связи с эволюционными процессами в отечественном культурном пространстве».

Список использованных источников и литературы

Нормативно-правовые акты

1. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 15 августа 2001 г. № 1496 // Российская газета. 2001. 26 августа.

1. Об основах государственной службы Российской Федерации: Комментарий к Федеральному закону (настольная книга государственного служащего) /Отв. ред. В. И. Шкатула. М.: Дело. 1999. 311 с.
2. Об основах государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 5 июля 1995 г. // Сборник законодательства. 1996. № 42.

Литература.

1. Астафьева О.Н. Философия. М.: Просвещение. 2002. 357 с.
2. Бахрах Д.Н. Государственная и муниципальная служба. Екатеринбург, 1993.
3. Государственная служба (комплексный подход): Учеб. пособие.2-е изд. М.: Дело. 2000. 440 с.
4. Государственная служба: культура поведения и деловой этикет / Под общ. Ред. Е.В. Охотского. М.:РАГС. 1999. 335 с.
5. Егоров В., Еременко А., Тескина С., Дзучкоева Н. Интеллектуальный потенциал // Государственная служба. 2001. №1.
6. Егоров В. Чиновник: социально ответствен­ный профессионал // Человек и труд. 2001. № 3.
7. Ерасов Е.А. Социальная культурология. М.: Логос. 2001.
8. Зинченко Г.П. Государственная служба: дисфункции и девиации.// Чиновник. 2002. №1.
9. Ионин Л.Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие. Учеб. пособ. М.: Логос. 2000.
10. Кармин А.А. Культура социальных отношений. М.: Дело. 2000.
11. Кривых В.Д. Как готовить специалистов для работы в органах власти // Чиновник. 2002. №3. С. 22-24.
12. Лукин Ю.А. Структура культуры и место в ней художественной культуры // Культурология: Альманах-ежегодник. М. 1995.
13. Магомедов К. Социология государственной службы. М.,2000. 180 с.
14. Научные доклады. Вып. 1. М.:РАГС. 1999. 280 с.
15. Новоселов Ю.В. Факторная структура мотивационной сферы кадров государственной службы // Проблема психологии профессиональной деятельности кадров государственной службы. М.: РАГС. 2001. С. 30 – 40.
16. Организационная культура государственной службы. / Авторский коллектив под руководством В.Л. Романова. М.: РАГС. 2001. 155 с.
17. Осейчук В.И. Реформирование государственной службы: кадровый аспект.// Чиновник.2002. №1.
18. Романов В.Л. Прохождение государственной службы. М. 1997.
19. Степнов П.П. Этические нормы государственных служащих: социально-философский аспект. М.: РАГС. 2000. 135 с.

Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М. 1998.

1. Управление персоналом государственной службы. М.: РАГС, 1997. 536 с.

1. Научные доклады. Вып. 1. М.:РАГС. 1999. 280 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Организационная культура государственной службы. / Авторский коллектив под руководством В.Л. Романова. М.: РАГС. 2001. 155 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Там же. [↑](#footnote-ref-3)
4. Организационная культура государственной службы. / Авторский коллектив под руководством В.Л. Романова. М.: РАГС. 2001. 155 с. [↑](#footnote-ref-4)
5. Степнов П.П. Этические нормы государственных служащих: социально-философский аспект. М.: РАГС. 2000. 135 с. [↑](#footnote-ref-5)
6. Степнов П.П. Этические нормы государственных служащих: социально-философский аспект. М.: РАГС. 2000. 135 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Там же. [↑](#footnote-ref-7)
8. Научные доклады. Вып. 1. М.:РАГС. 1999. 280 с. [↑](#footnote-ref-8)
9. Организационная культура государственной службы. / Авторский коллектив под руководством В.Л. Романова. М.: РАГС. 2001. 155 с. [↑](#footnote-ref-9)
10. Организационная культура государственной службы. / Авторский коллектив под руководством В.Л. Романова. М.: РАГС. 2001. 155 с. [↑](#footnote-ref-10)
11. Степнов П.П. Этические нормы государственных служащих: социально-философский аспект. М.: РАГС. 2000. 135 с. [↑](#footnote-ref-11)
12. Организационная культура государственной службы. / Авторский коллектив под руководством В.Л. Романова. М.: РАГС. 2001. 155 с. [↑](#footnote-ref-12)
13. Организационная культура государственной службы. / Авторский коллектив под руководством В.Л. Романова. М.: РАГС. 2001. 155 с. [↑](#footnote-ref-13)
14. Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации: утверждено Указом Президента Российской Федерации от 15 августа 2001 г. № 1496. С. 15. [↑](#footnote-ref-14)
15. Организационная культура государственной службы. / Авторский коллектив под руководством В.Л. Романова. М.: РАГС. 2001. 155 с. [↑](#footnote-ref-15)
16. Организационная культура государственной службы. / Авторский коллектив под руководством В.Л. Романова. М.: РАГС. 2001. 155 с. [↑](#footnote-ref-16)
17. Организационная культура государственной службы. / Авторский коллектив под руководством В.Л. Романова. М., 2001. С. 66. [↑](#footnote-ref-17)