

Профессиональная и психологическая культура государственного служащего

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИКИ

*П.А. Амбарова, Л.Д. Парунина
Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург*

Понятие профессиональной культуры оформилось и получило признание в социологической науке в конце 70-х гг. На теоретическом уровне им было обозначено социальное явление, еще раньше зафиксированное обыденным сознанием людей. Понятием «профессиональная культура» оперируют не только социологи. Оно носит междисциплинарный характер и используется также философами, культурологами. В области социальных наук термин «профессиональная культура» получил распространение благодаря конкретным социологическим исследованиям, созданию различных теоретических моделей профессиональной культуры. Несмотря на немногочисленность концепций и то обстоятельство, что они, за малым исключением, не претендуют на законченность и целостность, анализ разработок, сделанных учеными за прошедший период, позволит выяснить сущность, структуру и функции данного социального феномена.

Социологические аспекты теории профессиональной культуры наиболее полно разработаны в трудах Л.Н. Когана, Г.М. Кочетова, И.М. Моделя, Г.Н. Соколовой. Более фрагментарно проблемы профессиональной культуры, ее структурные элементы рассматривались в некоторых диссертационных исследованиях, монографиях и коллективных изданиях, посвященных механизмам профессионализации, культуре труда и производства.

Отправным моментом во многих работах является сопоставление профессиональной культуры и культуры труда. Авторы верно подчеркивают их родовую связь. Так, по мнению Г.Н. Соколовой, профессиональная культура является компонентом последней и характеризует степень овладения человеком «достижениями научно-технического и социального прогресса и полностью реализации данного опыта в трудовой деятельности»[1]. Профессиональная культура рассматривается ею как субъективная сторона, характеристика личностного аспекта культуры труда (в качестве объективных выступают условия труда, развитие и внедрение в производственный процесс научно-технических разработок и т.п.). В структуре профессиональной

культуры белорусский исследователь выделяет способ производственной деятельности, технические требования данного вида работы, которыми овладел профессионал, его общее образование, специальную подготовку, производственный опыт.

Мы разделяем точку зрения Г.Н. Соколовой на сущность профессиональной культуры, которую автор видит в степени включенности человека в сферу труда на уровне профессиональной позиции [2]. Однако, на наш взгляд, соотношение профессиональной и трудовой культуры более сложное: профессиональная культура выступает не как структурный элемент культуры труда, производное от нее или субъективная характеристика, а является одной из двух взаимопересекающихся, накладывающихся друг на друга систем.

Несколько иной подход в анализе понятия и самого явления профессиональной культуры использует И.М. Модель. Во-первых, в отличие от предыдущего исследователя, он рассматривает профессиональную культуру как элемент более масштабной системы – культуры в целом – и четко определяет ее место среди родственных явлений (актуальной, трудовой культуры). Во-вторых, акцент сделан на историческом аспекте исследования. Профессиональную культуру И.М. Модель анализирует как явление, имеющее в основе своего генезиса процесс разделения труда.

Интересным кажется его подход к определению сущности профессиональной культуры через анализ понятий «профессия» и «профессиональная группа», раскрытие механизма становления профессиональной группы как субъекта данного вида культуры. Согласно точки зрения уральского исследователя «профессиональная культура выступает в качестве социального феномена, опосредующего всю систему взаимосвязей между видом деятельности, профессиональным механизмом и человеком» [3]. В структуре профессиональной культуры он выделяет два блока – праксиологический (профессиональные знания, умения, навыки, профессиональное мышление) и ментальный, или духовный (профессиональное сознание, мировоззрение, мораль, эстетика).

Плодотворным является подход к исследованию специальной культуры, изложенный в работах Л.Н. Когана. Несмотря на терминологическое отличие, по содержанию понятие специальной культуры близко к понятию профессиональной культуры. Точнее, оба эти понятия обозначают одно и то же социальное явление. Специальная культура – это особые знания, навыки и умения, которые необходимы для успешного выполнения профессиональных трудовых функций группой людей [4]. Не случайно в «Социологии культуры» Л.Н. Коган употребляет термин «профессиональная культура» в качестве синонима специальной культуры [5]. И хотя отдельного определения автор книги не дает, для нас важен его методологический подход к сущности и структуре культуры в целом и профессиональной (специальной) культуре, в частности.

Носителем профессиональной культуры является профессиональная группа. Вслед за И.М. Моделем мы объясняем это тем, что именно профессиональная группа

- является монопольным обладателем качественно особого вида труда,
- способна создать условия для реализации сущностных сил человека,
- продуцирует ценности, отличные от ценностей других профессиональных групп,
- является носителем специфического вида мышления, сознания, мировоззрения, эстетического отношения к действительности [6].

Добавим к этому: только на уровне профессиональной группы возможно формирование институтов профессиональной культуры. Так муниципальные служащие относятся к одной из профессиональных групп. Данная профессиональная группа сложилась относительно недавно и, следовательно, в ней процесс формирования и развития профессиональной культуры не окончен.

Для изучения уровня развития профессиональной культуры современных муниципальных служащих в 2010–2011 гг. был проведен ряд социологических исследований [7].

Согласно нормативным актам, регулирующих профессиональную деятельность служащих и исходя из целей и задач данной профессиональной группы, предполагается, что муниципальные служащие должны любить свою профессию, должны быть заинтересованными в ее оптимизации и своем профессиональном развитии. Так как только в таком случае можно будет говорить об эффективном выполнении служащими своих обязанностей. Согласно же данным нашего исследования, в настоящее время доля тех, чье призвание – муниципальная служба – несравнимо мала. Большая часть служащих рассматривают свою профессию не в качестве призвания, а прежде всего, как источник стабильного и гарантированного дохода. В результате такого подхода служащих к обязанностям возникает волокита и формальное отношение к делу.

Формальное отношение к делу является признаком бюрократической системы. «Формализм представляет собой одновременно и преимущество, и недостаток бюрократии. С одной стороны, он предопределяет жесткую регламентацию управленческого процесса, требуя неукоснительного соблюдения установленных правил, сводит к минимуму властный произвол. С другой стороны, приводит к тому, что в процессе управления смысл нередко приносится в жертву букве инструкции, а цель подчиняется средствам ее достижения» [8]. Многочисленные отчеты сегодня, по мнению самих служащих, не предназначены для повышения эффективности работы, а выполняются зачастую в качестве формальной нормы, для снятия или перекладывания ответственности.

В целом условия работы вполне устраивают муниципальных служащих. Подтверждают предыдущие выводы и мнения экспертов: «...я решила

работать в администрацию муниципального образования, так как планировала в ближайшие несколько лет родить ребенка и точно знала, что здесь все мои права будут соблюдаться в отличие от частных компаний» (заместитель начальника отдела, стаж 7 лет), «...у меня средняя по городу и гарантированная заработная плата, что меня вполне устраивает» (заместитель главы города, стаж 8 лет), «... при желании в муниципальной службе можно добиться быстрого карьерного роста, особенно сегодня, когда ставки делаются на молодых, ...но и зарекомендовать себя нужно только с положительной стороны» (помощник главы города, стаж 4 года), «... меня не все устраивает в моей работе, но она дает чувство уверенности в завтрашнем дне» (начальник отдела, стаж 13 лет).

На основании мнения экспертов можно считать, что муниципальных служащих привлекает в их профессии стабильность, приемлемая заработная плата, которая понемногу растет и не так подвержена влиянию экономических кризисов, как в частном секторе, социальные гарантии и возможность карьерного роста. Все эти мотивы лишь в малой степени соответствуют тем функциям, которые должны выполнять служащие. Данное обстоятельство негативно сказывается на уровне развития профессиональной культуры служащих, ведет к неэффективному выполнению служащими целей и задач своей профессиональной деятельности. А если служащие не справляются со своими обязанностями, то ценность и значимость профессии снижается среди населения. В результате возникает отношение к служащим как бюрократам или неэффективным управленцам.

Таким образом, на основании данных, собранных в процессе исследования, мы можем утверждать, что в настоящее время профессиональная культура муниципальных служащих нуждается в развитии, так как только в таком случае можно будет рассчитывать на рост мотивации персонала администрации, а, следовательно, более заинтересованному и качественному исполнению служащими своих профессиональных обязанностей.

Список использованной литературы

1. Соколова Г.Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса: опыт социологического исследования / Г.Н. Соколова. Минск: Изд-во БГУ, 1984. С. 34.
2. Соколова Г.Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса: опыт социологического исследования / Г.Н. Соколова. Минск: Изд-во БГУ, 1984. С. 43.
3. Модель И.М. Профессиональная культура муниципального депутата: теоретико-социологический анализ / И.М. Модель. Екатеринбург: Изд-во УрГУ, 1993. С. 31.
4. См.: Коган Л.Н. Цель и смысл жизни человека / Л.Н.Коган. М.: Мысль, 1984. Гл. 4.
5. См.: Коган Л.Н. Социология культуры / Л.Н.Коган. Екатеринбург: Изд-во УрГУ, 1993.

6. Модель И.М. Профессиональная культура муниципального депутата: теоретико-социологический анализ / И.М. Модель. Екатеринбург: Изд-во УрГУ, 1993. С. 23.
7. Данные социологического исследования, проведенного кафедрой социологии и социальных технологий управления УрФУ под руководством Г.Б. Кораблевой: «Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих в Свердловской области». Данные получены методом опроса (2010–2011 гг., объем квотной выборки 570 чел., муниципальные служащие – 180 чел.), а также данные экспертного глубинного интервью (2010–2011 г., объем выборки 18 чел.).
8. Бабицев В.А. Стратегия развития кадров / В.А. Бабицев, В.В. Захаров // Служба кадров и персонала. 2006. № 6. С. 28.