

Воронкова И.Е.

ЦЕННОСТНОЕ СОЗНАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ОСОБОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ГРУППЫ

В статье рассматривается вопрос ценностного сознания и ценностной ориентации государственных служащих. Выделяя три вида ориентации – на работу как на деятельность; на вознаграждение за работу; на карьеру, автор подчеркивает, что все они имеют характерные особенности применительно к государственной службе в целом, а также зависят от ряда субъективных и объективных факторов.

Ключевые слова: ценностные ориентации, государственный служащий, специфика ценностных ориентаций.

Социально-экономические и политические преобразования российской действительности в 90-х гг. прошлого столетия внесли определенные изменения в ранее существовавшие социальные нормы, модели поведения, ценностные ориентиры общества. Данные процессы не прошли стороной и от весьма многочисленного социального слоя государственных служащих, призванных обеспечивать взаимодействие власти и общества. Однако не только связующая функция делает вопрос ценностного сознания государственных служащих весьма актуальным, но и тот факт, что ценностные ориентиры, сформированные сознанием последних, оказывают едва ли не решающее влияние на характер проводимых преобразований, влияя на интересы и мотивы поведения людей.

Как известно, каждому обществу присуща определенная система ценностей, накладывающая отпечаток на личную систему ценностей индивидов, которая приобретает форму совокупности принципов понимания окружающей социальной реальности, диктует поведение, что позволяет обозначить их как аксиологические функции личности. Заметим, что идейное содержание аксиологических функций представляет собой совокупность рабочих принципов, лежащих в основе жизни и деятельности человека в той мере, в какой он стал личностью. Следуя букве Закона о том, что гражданский служащий обязан «исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание его профессиональной служебной деятельности» [1], базисной, по нашему мнению, для последних должна являться ориентация на соблюдение общественных и государственных интересов, на достижение поставленных перед аппаратом социальных целей. Вместе с тем, в практической повседневной деятельности эта базисная ориентация реализуется не непосредственно, а через конкретизирующие ее ценностные ориентации. В качестве таковых традиционно рассматриваются непосредственные личностные ориентации госслужащих. Традиционно (для всех категорий работающих людей – И.В.) выделяют три вида ориентации:

- ориентацию на саму работу как деятельность;
- ориентацию на вознаграждение за работу;
- ориентацию на карьеру, т.е. на служебную перспективу.

Заметим, что на практике данные ориентации проявляются, как правило, в интегрированном виде: либо в различных пропорциях, либо в различной иерархии. Но и соотношение и сущностное наполнение ориентаций в значительной степени определяются спецификой трудовой деятельности. Не являются исключением из вышеуказанного правила и ориентации госслужащего, обладающие существенными отличительными особенностями.

Относительно первой – ориентации на саму работу как деятельность – следует сказать об определенной вариативности, поскольку в одном случае госслужащий может быть полно-

стью ориентирован на разрешение поставленной перед ним его руководителем конкретной задачи, не задумываясь о возможных социальных последствиях своей служебной деятельности. Здесь, скорее, мы будем говорить о технократическом видении мира и слабо развитом чувстве социальной ответственности.

Более адекватной с точки зрения реалий сегодняшнего дня, является ориентация «на смысл» деятельности, который зависит от характера занимаемой должности, должностной позиции, карьеры и т.д., и т.п. Хотя возводить во главу угла только «смысл» тоже нецелесообразно, поскольку для достижения этого «смысла» необходимо четко и вовремя выполнять рутинную работу, которая зачастую кажется излишней. Однако заметим, что весьма часто на низших этапах служебной иерархии наблюдается своего рода фетишизация канцелярской работы, которая способствует приданию, на взгляд клерков, безусловной ценности и значимости их труда. В целом, феномен фетишизирования весьма разнообразен и потому не всегда поддается идентификации. Помимо фетишизирования формальных процедур, в числе скрытых побудительных мотивов данного типа поведения также находятся: желание создать видимость активной деятельности (стать заметным – *И.В.*), а также перестраховка. Данный феномен подтверждают как эксперты, так и руководители кадровых служб.

Вторая ориентация – ориентация на вознаграждение – основывается на представлении, что ключевые потребности человека лежат вне его служебной деятельности, которая, по сути, есть только источник получения средств для удовлетворения потребностей. Безусловно, в определенных пределах ориентация служащего на вознаграждение вполне естественна. Более того, для лиц, выполняющих в основном рутинную канцелярскую работу без ясных перспектив карьерного роста, она является ведущей. Однако пропорции данной ориентации существенно понижаются с повышением уровня содержательности труда, появлением в нем творческих моментов. Возможен, пожалуй, лишь один деструктивный момент – недостаточно точно осуществляемый принцип оплаты по труду, а также недостаточно урегулированные правом вопросы, связанные с материальным вознаграждением.

Третья ориентация – на карьеру – длительное время рассматривалась и оценивалась как не вполне положительный мотивационный механизм. Здесь весьма уместно будет вспомнить многочисленные высказывания советской эпохи «о нездоровых проявлениях карьеризма». В настоящее время, на наш взгляд, карьерная мотивация, когда государственная служба выведена из идеократической ценностной системы, приобретает особую значимость.

Суммируя сказанное, отметим, что современная гражданская служба, действующая в условиях правового государства, является особым типом бюрократии. Она представляет собой такую управленческую структуру, которая служит общественным целям, а не частным интересам политического лидера и его сторонников, как это было в патримониальных бюрократиях. Но, об этом важно сказать, даже при значительном развитии в административном аппарате рациональных черт в нем могут долгое время сохраняться патримониальные отношения.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27.07. 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/>.
2. Тейлор Ф. «Принципы научного менеджмента» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.spbstu.ru/dl/quality/management/prnauchnmen/prnauchnmen.html>.
3. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.

Воронкова Ирина Евгеньевна

*д.и.н., профессор кафедры истории, философии, рекламы и связей с общественностью
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: irivoronkova@yandex.ru*