

DOI: 10.15838/esc/2018.1.55.13

УДК 352/354, ББК 60.82

© Фролова Е.В., Рябова Т.М.

Социокультурные и ценностные ориентации государственных гражданских служащих в России



**Елена Викторовна
ФРОЛОВА**

Российский государственный социальный университет
Москва, Российская Федерация, 129226, ул. Вильгельма Пика, д. 4
E-mail: efrolova06@mail.ru



**Татьяна Михайловна
РЯБОВА**

Российский государственный социальный университет
Москва, Российская Федерация, 129226, ул. Вильгельма Пика, д. 4
E-mail: tani-87@inbox.ru

Аннотация. В современном российском обществе существует противоречие между целями и задачами государственной службы, ее социальной значимостью и прикладным характером, с одной стороны, и прогрессирующей неудовлетворенностью населения – с другой. В статье рассмотрены и проанализированы социокультурные и ценностные ориентации государственных гражданских служащих в РФ, определяющие характеристики их деятельности. Авторы подчеркивают важность такого мотивационного ресурса, как социокультурные и ценностные ориентации в процессе реформирования современного института государственной службы. Результаты исследований позволили выявить ряд проблем. В структуре жизненных целей государственных служащих значительную часть занимают материальные интересы, выполняемая ими деятель-

Для цитирования: Фролова Е.В., Рябова Т.М. Социокультурные и ценностные ориентации государственных гражданских служащих в России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 1. С. 191-200. DOI: 10.15838/esc/2018.1.55.13

For citation: Frolova E.V., Ryabova T.M. Socio-cultural and value paradigms of public civil servants in Russia. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2018, vol. 11, no. 1, pp. 191-200. DOI: 10.15838/esc/2018.1.55.13

ность не относится, по оценкам самих респондентов, к категориям «любимое дело», «интересная работа». При этом главной целью своей профессиональной деятельности многие служащие считают «служение Отечеству», «пользу обществу и государству». В ходе проведенного исследования подтвердилась гипотеза о том, что эффективность и результативность профессионального труда гражданских служащих зависит не только от стимулирующих факторов, но и от жизненного опыта, нравственных устоев, сложившегося понимания своей роли в процессе реализации государственной политики и жизненной стратегии. Рутинный характер работы не оправдывает ожидания сотрудников, приравнивающих политическую деятельность к государственному администрированию. Бюрократические ценности, отсутствие взаимодействия с внешней средой, авторитарный стиль управления, жесткая субординация отражаются на личности служащего, на его поведении. Те служащие, которые в силу личностных особенностей и специфики характера оценивают себя и собственный опыт выше, чем занимаемую должность, стараются либо самостоятельно искать новую должность, иной вид деятельности, удовлетворяющую жизненную стратегию, либо останавливаются в профессиональном развитии. Социокультурные и ценностные ориентации служащих варьируются в соответствии с категорией и группой должностей. Также была подтверждена гипотеза в отношении категории «специалисты» старшей и ведущей групп должностей о том, что государственная служба рассматривается служащими и гражданами не как ценностно-нормативный комплекс, обеспечивающий взаимодействие государства и общества с целью удовлетворения интересов последнего, а как определенный механизм достижения финансового успеха.

Ключевые слова: государственная служба, ценностные ориентации государственных гражданских служащих, жизненные стратегии служащего, имидж государственной службы, карьера.

Введение. Государственная служба в современной России — институт административной власти, отражающий вехи истории формирования русской государственности и постоянно реформируемый в целях оптимизации и борьбы с коррупцией.

Согласно Федеральному закону «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ государственная гражданская служба — «вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации»¹.

В широком смысле слова под государственной и муниципальной службой принято пони-

мать вид профессиональной деятельности граждан, посредством которой реализуются задачи и функции государственных и муниципальных органов. При этом государственная служба обеспечивает реализацию функций и полномочий государства. Как политический институт государственная служба выполняет следующие функции: защита политического строя государства; создание условий для укрепления взаимосвязи государства и граждан, общественных объединений; преодоление отчуждения власти от народа; налаживание эффективного взаимодействия политической элиты и государственных служащих и т.д. Как социальный институт государственная служба выполняет функции контроля реализации интересов гражданами; обеспечения и защиты их прав и свобод; организации и обеспечения государственных социальных услуг; регулирования социального статуса государственных служащих и т.д. От эффективности выполнения поставленных перед институтом государственной службы задач зависит оценка гражданами работы государственных органов, удовлетворенность общества деятельностью системы государственного и муниципального управления [1], стабильность политического строя, взаимо-

¹ Ст. 5 ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ. URL: http://base.garant.ru/185886/1/#block_100 (дата обращения: 5.05.2016).

действие граждан с действующей властью, что в совокупности определяет социально-экономическое благополучие населения.

В последние десятилетия говорят о кризисе легитимности государственной службы, снижении доверия граждан к ней и к ее аппарату, неспособности административного аппарата реагировать на вызовы сегодняшнего, а тем более завтрашнего дня. По данным социологических опросов, в ряде стран сокращается число людей, считающих, что они получают от государства достаточно за те налоги, которые платят, и, напротив, возрастает удельный вес мнения, согласно которому государство нецелесообразно расходует деньги налогоплательщиков. Признается, что существующие системы управления «оказались полностью неадекватны для решения как политических, так и управленческих задач» [2, с. 233]. Снижение коррупции, развитие плюралистичности государственного управления, ориентация на потребности граждан являются наиболее значимым вектором модернизации государственной службы в современных условиях [3]. «Эрозия этики государственной службы, проблемы в области планирования кадровой преемственности, отсутствие компетентного руководства» рассматриваются как наиболее значимые ограничения социально-экономического и политического развития страны [4]. Государственные услуги должны соответствовать потребностям населения, удовлетворять основные требования граждан [5].

Особую актуальность в последнее десятилетие получили научные работы по вопросам подготовки, обучения, карьеры, построения организационной культуры [6; 7] и непосредственной профессиональной деятельности гражданских служащих [8; 9; 10]. Формирование устойчивого бренда работодателя органами государственной гражданской службы рассматривается как возможность привлечения и удержания молодых специалистов [11]. Подчеркивается необходимость реформирования бюрократической системы государственного управления именно через использование компетентностного подхода к государственной службе [9].

Изучение и формирование социокультурных и ценностных ориентаций государственных гражданских служащих является одним из

актуальных направлений научного дискурса. Комплекс этико-правовых механизмов рассматривается как один из наиболее эффективных в современных условиях путей преодоления очевидно неблагоприятного положения, сложившегося в данной сфере общественной жизни [12]. Некоторые авторы исследовали проблему формирования ценностных ориентаций государственных служащих, используя аспектный подход [13; 14], другие – психолого-акмеологический [15; 16].

В рамках создания новой модели государственной гражданской службы в России следует особым образом отметить роль такого мотивационного ресурса [17], как социокультурные и ценностные ориентации. В ряде научных работ данные понятия рассматриваются как тождественные. Однако авторы дифференцируют ключевые элементы их содержания следующим образом. Так, ценностные ориентации государственных служащих включают в себя отражение сформированных в процессе социализации ценностей, моральных идеалов, нравственных убеждений и морально-этических принципов. Социокультурные ориентации государственных служащих в большей степени характеризуют их социальные ожидания, нормы, жизненные стратегии, обусловленные образом жизни, социальным статусом, принадлежностью к определенной социально-профессиональной группе.

Метод

Цель исследования – выявление и анализ основных социокультурных и ценностных ориентаций государственных гражданских служащих.

Эмпирическая база включает в себя результаты следующих социологических исследований:

1. Социологическое исследование «Формирование социокультурных и морально-нравственных ценностей государственной гражданской службы» за период с 2013 по 2014 г. (И1). В исследовании принимали участие граждане, проходившие конкурс на замещение должностей государственной гражданской службы в Правительстве Московской области ($N=365$), а также служащие, замещающие должности государственной гражданской службы в Правительстве Московской области ($N=130$). Выборка простая вероятностная согласно списочному составу.

2. Социологическое исследование «Формирование позитивного образа государственной гражданской службы» (И2). Выборка одноступенчатая: 97 госслужащих Аппарата Государственной Думы Федерального Собрания РФ, 42 – Управы «Бескудниково» САО г. Москвы, 30 – Управы «Люблино» г. Москвы, 89 – Министерства труда и социальной защиты РФ, 38 – Префектуры ЮЗАО г. Москвы, 58 – Департамента образования г. Москвы ($N=354$), 73 студента специальности «Государственное и муниципальное управление» РГСУ. Исследование проводилось с октября 2014 до апреля 2015 г.

3. Социологический экспресс-опрос выпускников специальности «Государственное и муниципальное управление» РГСУ посредством рассылки анкет по Интернету (И3). В опросе приняли участие выпускники 2008, 2009, 2014 и 2015 гг. ($N=103$). Из их числа в были отобраны те, кто работает или работал на государственной службе. При опросе не учитывался факт пребывания в должности государственной гражданской службы на настоящий момент.

Кроме того, использовались результаты исследований ВЦИОМ, ФОМ.

Результаты исследования

Жизненные стратегии государственных служащих. Сегодня благодаря кадровой политике, проводимой властью на протяжении последних 10–15 лет, на государственную службу приходят граждане, получившие большой опыт в коммерческой сфере. «Утверждение о том, что для повышения эффективности государственной службы и успешной борьбы с коррупцией в государственных организациях должны работать люди с особой мотивацией, считается аксиоматичным» [18]. Одним из важных стимулирующих факторов является не только стабильность государственной службы в условиях экономического кризиса (68% респондентов, претендующих на замещение старшей группы должностей), но и возможность принести пользу обществу и государству (47% респондентов, претендующих на ведущую и главную группу должностей). При этом лишь 34% опрошенных отметили вариант «возможность спокойно поработать до пенсии» (И1, $N=365$).

Важным является вопрос: как видят себя, свой вклад и свое место в государственном ор-

гане граждане, претендующие на замещение должности государственной службы и государственные служащие. Судя по результатам исследования (И1), почти половина опрошенных считают, что достойны большего, нежели имеют на данный момент. В процессе работы возникает противоречие между жизненными стратегиями гражданина, положением в обществе и занимаемым служебным местом. После двух-трех лет работы эффективность труда служащего начинает снижаться, а интерес к профессиональной деятельности угасать. 48% отметили, что «хотели бы чаще менять замещаемую должность в рамках развития карьеры», а 35% опрошенных государственных служащих считают, что их «личный, профессиональный опыт и знания превышают должностные обязанности». Вероятно, кадровые перестановки, проводимые на современной государственной службе, не отражают реальные потребности служащих и более эффективная работа с кадровым резервом позволила бы повысить результативность труда всего государственного аппарата. Так, по итогам аттестации, 1/3 служащих, проходящих процедуру, зачисляется в кадровый резерв, при этом реальное повышение в должности в течение последующих 1–3 лет получают не больше 5% резервистов. Причем практики проведения кадровых мероприятий по развитию потенциала резервистов государственной службы пока не наблюдается. Те служащие, которые в силу личностных особенностей и специфики характера оценивают себя и свой опыт выше, чем занимаемую должность, стараются либо самостоятельно искать новую должность, удовлетворяющую жизненную стратегию, либо останавливаются в развитии, и мотивировать их на эффективную деятельность становится сложно (И1, $N=130$).

Алгоритм жизненной стратегии государственного служащего зависит не только от его личностного потенциала и самооценки, но и от социокультурных ориентаций, духовно-нравственного развития. Во многих опросах государственные служащие ведущей и главной групп называли целью профессиональной деятельности «принести пользу обществу и государству», «служение Отечеству», «решение важных государственных вопросов», «патриот своего Отечества» и т.п. 47% опрошенных в качестве приоритета отметили патриотические

ценности, 36% – устойчивое социальное положение, 29% – материальное благополучие (И2, N=354). Исходя из данных показателей можно сделать вывод, что для них нет прямой зависимости эффективности труда от стимулирующих выплат, на результативность деятельности существенное влияние оказывают жизненный опыт и жизненная стратегия.

Ценности и личностные характеристики современных российских государственных служащих. Государственная служба в России сегодня – престижная работа с закрытой системой подбора кадров, несмотря на декларированные принципы равного доступа к ней граждан и принцип открытости. Хотя государством принимаются меры и внедряются информационные технологии отбора кадров, разрыв между государственным аппаратом и обществом существен. Остается весьма актуальным изучение духовно-нравственных противоречий общества и аппарата государственных органов власти: создание единых норм и идеалов, преодоление моральной деградации граждан, внедрение в работу и повседневную жизнь высоко нравственных и этических принципов. Как показывают исследования, профессиональная культура служащих ориентирована на бюрократические ценности, так как нет открытого взаимодействия с внешней средой, руководители используют в процессе работы авторитарный стиль управления, присутствует жесткая субординация. Это откладывает отпечаток на личность служащего, на его поведение и манеру взаимодействия. 35% опрошенных считают, что государственные служащие – это особая категория граждан с явными внешними особенностями поведения и стилем (И3).

Многие выпускники специальности «Государственное и муниципальное управление» после получения высшего образования пробуют свои силы на должностях государственной службы, и только 5–10% остаются на службе после трех лет работы. Причины этого кроются в неоправданных ожиданиях в отношении уровня материального обеспечения и его соответствия трудовым затратам (76%); в бюрократичности и излишней бумажной волоките (72%); специфике организационной культуры аппарата государственного органа (25%); психологических проблемах внутри коллектива (18%).

При опросе (И1, N=354) 31% государственных служащих отметили, что в первые годы работы на государственной службе испытывали определенный социально-психологический дискомфорт в связи с изменениями в восприятии и подаче информации, манере поведения и налаживании взаимодействия с сослуживцами.

По результатам опроса ВЦИОМ, государственным служащим свойственно наличие определенных границ в системе ценностных ориентаций, обуславливающих возможные параметры поведения в целях достижения успеха. Так, на вопрос «Вы лично согласны со следующим мнением: чтобы добиться успеха в наши дни, нужно жить, нарушая все правила, или нет?» только 38% государственных служащих дали утвердительный ответ.

Вопреки устоявшимся стереотипам о высокой значимости личных связей для карьеры на государственной службе, результаты опросов свидетельствуют об обратном и иллюстрируют роль таких факторов, как личная мотивация и профессионализм. Государственные служащие, выбирая значимые факторы жизненного успеха, приоритетными посчитали финансовые ресурсы (31%) и образование (25%). Роль личной мотивации подчеркнули 31% опрошенных: «желание, стремление, решительность» (19%), «наличие цели в жизни» (12%)².

В системе социокультурных ориентаций значение имеют характеристики жизненных целей личности. Респондентам был задан вопрос: «Чего бы Вы хотели добиться в своей собственной жизни?» и предложен ряд вариантов для оценки степени их значимости. Рассматривая такой вариант, как «заниматься любимым делом», только треть опрошенных государственных служащих заявили, что они «уже добились, чего хотели», однако каждый четвертый отметил, что не ставил себе в жизни подобной цели³. Другим вариантом жизненных целей был такой аспект, как «иметь интересную работу». Рассматривая категории респондентов, которые полагают, что в настоящее время

² База социологических данных ВЦИОМ. URL: http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=894&q_id=62143&date=17.02.2013 (дата обращения: 12.07.2014).

³ База социологических данных ВЦИОМ. URL: http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=925&q_id=63927&date=01.09.2013 (дата обращения: 11.07.2014).

уже добились данной цели, следует выделить бизнесменов и предпринимателей – большинство их (74%) считают свою работу интересной. Аналогичные результаты характерны для специалистов с высшим образованием. Результаты, которые были получены в группе государственных служащих (46%), идентичны только такой низкоквалифицированной категории, как рабочие. При этом каждый пятый государственный служащий настроен пессимистично, считая, что вряд ли когда-нибудь сможет этого добиться, 12% не ставили себе в жизни цели иметь интересную работу, что выше средних показателей в 2 раза (среди всех опрошенных такой вариант ответа выбрали только 6%). «Стать богатым человеком» хотели бы половина опрошенных, при этом 25% из них считают, что вряд ли это удастся, а еще 25% отметили, что «пока не добились, но это вполне по силам»⁴. Более трети опрошенных не ставили себе подобной цели в жизни. Разумеется, достижение материального благополучия является оправданной жизненной стратегией любого человека, однако речь идет не о параметрах жизни среднего класса, а, скорее, об очень высоком уровне жизни – «стать богатым человеком». Таким образом, государственная служба рассматривается как определенный механизм достижения финансового успеха, в структуре потребностей государственных служащих доминируют материальные ценности. Интересно, что «стать знаменитым» не входило в жизненные планы подавляющего большинства опрошенных (69%); среди государственных служащих доля респондентов, нацеленных на широкое общественное признание, значительно выше. Только каждый второй государственный служащий отметил, что в его жизненные планы не входило «стать знаменитым»⁵.

Демократические принципы в системе ценностных ориентаций. Анализ ценностных ориентаций выявил дисбалансы в восприятии демократических ценностей. Респондентам был задан вопрос: «Что такое, по Вашему мнению,

⁴ База социологических данных ВЦИОМ. URL: http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=925&q_id=63920&date=01.09.2013 (дата обращения: 12.07.2014).

⁵ База социологических данных ВЦИОМ. URL: http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=925&q_id=63922&date=01.09.2013 (дата обращения: 12.07.2014).

«демократия»?» Ответы государственных и муниципальных служащих отличались от ответов остальных социально-профессиональных групп, опрошенных ВЦИОМ, несколько негативным отношением. Такой вариант ответа, как «свобода слова, печати, вероисповедания», выбрали 47% опрошенных в целом и только 22% государственных служащих. Демократию характеризует как «экономическое процветание страны» каждый четвертый среди всех опрошенных (24%) и только каждый десятый среди государственных служащих. Результаты опроса свидетельствуют, что в органах власти не сформирована «потребность» в развитии демократических процессов, поскольку они не связываются в сознании государственных служащих с позитивными тенденциями. По результатам опроса можно сделать предположение о наличии противоречия между демократическими запросами граждан и авторитарными тенденциями в системе государственной службы, обусловленными спецификой ценностных ориентаций ее сотрудников. Так, негативное восприятие демократии характерно в большей степени именно для государственных служащих, чем для населения в целом. Такой вариант ответа, как «пустая болтовня», выбрали 22% государственных служащих, что выше средних значений на 14 п.п. Вариант ответа «анархия и безвластие» государственные служащие выбирали в 10 раз чаще, чем респонденты в целом, – каждый третий государственный служащий (33%) остановился на данном варианте ответа. Подобные результаты могут быть обусловлены несколькими факторами.

1. Недостаточность информации, противоречивость представлений о сущности демократии, что обусловлено опытом, спецификой восприятия исторических особенностей Российской Федерации, когда в 90-е гг. демократические преобразования связывались с размахом коррупции.

2. Отсутствие у российских государственных служащих готовности к взаимодействию с гражданским обществом, что предполагает информационную открытость и подконтрольность. Кроме того, современные государственные служащие не в полной мере обладают навыками и компетенциями эффективного взаимодействия с институтами гражданского

общества, что детерминировано отсутствием демократических традиций в российском обществе [19].

Обсуждение. По мнению Ж.Т. Тощенко, «демагогия привела к тому, что слово «демократия» стало в народе еще более ругательным, чем слово «коммунизм». Демагогия проявляет себя прежде всего ничем не аргументированными и нередко безответственными утверждениями. С одной стороны, прослеживается приверженность власти демократическим принципам, а с другой – имитация деятельности в поддержку свободы слова, автономности местного самоуправления, дискредитация феномена многопартийности» [20].

Устойчивость социально-экономического развития страны детерминирована во многом эффективностью управленческой деятельности, органично связываемой с кадровыми ресурсами государственной службы. Высокая степень корреляции уровня эффективности принимаемых решений и условий, качества жизни большого количества индивидов предъявляет повышенные требования к кадровому корпусу государственной службы.

В настоящее время в российском обществе существует противоречие между целями и задачами государственной службы, ее социальной значимостью и прикладным характером, с одной стороны, и прогрессирующей неудовлетворенностью, недоверием населения к ней – с другой.

Неготовность российского общества, и в первую очередь государственного аппарата, к формированию и развитию реальных демократических практик выражается в декларации «новых», «особых» форм российской демократии, как то «суверенная демократия», «сверхуправляемая демократия» и т.д. В российском обществе популярны консервативные, этатистские концепции, активно тиражируются идеи о вредоносном влиянии демократических ценностей на развитие общества, подчеркивается приоритет государства над частными институтами. Инверсия демократии связана с особенностями российского менталитета, прежде всего менталитета представителей старшего поколения. Идеология эпохи советского государства наложила отпечаток на формирование их

ценностных ориентаций. Незрелость гражданского общества в тот период проявлялась в отсутствии демократических ценностей, таких как: доверие к гражданскому обществу, провозглашение и стремление к свободной, самостоятельной личности, на чем делался акцент в западных государствах. В советском же обществе под воздействием идеологии формировались свои специфические ценности: патриотизм, коллективизм, готовность к самопожертвованию, преобладание общественных интересов над частными [21]. В русле этих ценностей идея приоритета индивидуального начала, подконтрольности власти гражданам, институтам гражданского общества представляется абсолютно чуждой.

Как следствие, основными детерминантами, которые определяют содержание социальной справедливости в ценностных представлениях россиян, являются принципы этатистской доктрины, в основу которой заложен приоритет государственного начала по отношению к личности. Анализ социально-групповых различий в представлениях о справедливости по результатам опроса, проведенного ВЦИОМ, позволяет выявить следующие закономерности: идеи государственной регламентации поддерживают, в первую очередь, военнослужащие (73%), государственные и муниципальные служащие (64%), в меньшей степени – бизнесмены и предприниматели (45%). Государственные и муниципальные служащие при этом выступают консервативной социальной группой и поддерживают ужесточение контрольных функций государства (58%). Только каждый десятый опрошенный из числа государственных и муниципальных служащих высказал мнение, что усиление государственного контроля за средствами массовой информации пошло бы сейчас во вред России⁶.

Включение в профессиональное развитие служащего инструментов формирования нравственных убеждений и морально-этических принципов поведения, которые будут способствовать образованию нового имиджа служа-

⁶ База социологических данных ВЦИОМ. URL: http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=706&q_id=51051&date=09.01.2011 (дата обращения: 12.07.2014).

шего, воспитанию внутренних нравственных основ поведения, позволит преобразовать современную государственную службу в высоко-нравственную — с особым пониманием роли служения Отечеству. Трансформация современной государственной службы с позиции повышения ее морально-нравственного аспекта создаст позитивный имидж данного института, снизит уровень коррупции в органах власти, обеспечит эффективность работы государственных служащих, ориентированных на служение обществу, что, в свою очередь, будет способствовать увеличению благосостояния населения, социально-экономическому развитию государства.

Выводы. Таким образом, анализ социокультурных и ценностных ориентаций государственных служащих позволил выявить ряд характерных проблем. В системе их жизненных целей значительную часть занимают материальные интересы, выполняемая ими деятельность в большинстве своем не относится, по оценкам самих респондентов, к категориям «любимое дело», «интересная работа». При этом гражданские служащие, замещающие должности ведущей и главной группы, отмечают важность работы с точки зрения пользы обществу и Отечеству.

Анализ результатов исследований выявил противоречие между жизненными стратегиями государственного служащего, его положением в обществе и занимаемым служебным местом. После двух-трех лет работы эффективность труда служащего начинает снижаться, а интерес к профессиональной деятельности — угасать. Проведенное исследование позволило также сделать предположение, что рутинный характер работы современной государственной службы не оправдывает ожидания сотрудников, которые идентифицируют политическую деятельность и государственное администрирование. К такому выводу мы пришли, анализируя потребности государственных служащих в общественном признании своей личности («стать знаменитым», «попасть в элиту общества»). Еще одной значимой проблемой является деформация профессиональной культуры служащих, которая ориентирована на бюрократические ценности, так как нет открытого

взаимодействия с внешней средой, руководители используют в процессе работы авторитарный стиль управления, присутствует жесткая субординация.

Еще одной проблемой является противоречие между возрастающими потребностями граждан в демократизации государственной службы (в первую очередь, у молодого и среднего поколений) и авторитарными тенденциями в государственном управлении. Демократические принципы носят декларативный характер и не поддерживаются современными государственными служащими, что выступает лимитирующим фактором для развития гражданских инициатив, формирования системы общественного контроля за деятельностью органов власти.

Таким образом, социально-экономические преобразования в стране, регионе, поселении целесообразно начинать с мобилизации интеллектуального, культурного, нравственного, профессионального потенциала государственной службы. Выявленные проблемы ценностного характера современных государственных служащих подчеркивают важность учета и включения в концепцию реформирования и модернизации государственной службы механизмов и технологий формирования высоко-нравственной позиции и моральных устоев служащих.

К основным направлениям решения выделенных проблем относятся следующие: организация обучения и тренингов, способствующих формированию этических норм в рамках проводимых мероприятий по профилактике коррупции; учет социокультурных и ценностных ориентаций при отборе кандидатов на вакантные должности государственной службы; модернизация кадровой политики, индивидуальный подход к выстраиванию карьерных траекторий государственных служащих. Исключение коррупции, высокий уровень ответственности и приоритеты общественных интересов в деятельности государственных служащих являются приоритетными детерминантами обеспечения эффективности управления, наращивания благосостояния граждан и повышения социально-экономических показателей развития страны и ее регионов.

Литература

1. Frolova E.V., Ryabova T.M., Rogach O.V. Bureaucrat image in Russia // *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. Summer 2017. Volume VIII. Issue 3 (25). DOI: <https://doi.org/10.14505/jarle>
2. Шпаковский Ю.Г., Чистов А.А. Зарубежный опыт противодействия коррупции в системе «власть-бизнес» // *Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание: сб. науч. трудов. Вып. I / под научной ред. Л.А. Булочниковой. М.: Российская академия предпринимательства; Агентство печати «Наука и образование», 2008. С. 232-239.*
3. Puper R., Burnham J. The British Civil Service: Perspectives on 'Decline' and 'Modernisation' // *The British Journal of Politics and International Relations*. 2010. Vol. 13, Issue 2, pp. 189-205.
4. Magbadelo J.O. Reforming Nigeria's Federal Civil Service: Problems and Prospects // *India Quarterly*. 2016. Vol 72, Issue 1, pp. 75-92.
5. Matei L., Matei A., Lazar C.G. Public service performance and good administration. Socio economic empirical evaluations // *Procedia Economics and Finance*. 2016. Pp. 335-338.
6. Schraeder M., Tears R., Jordan M. Organizational culture in public sector organizations: Promoting change through training and leading by example // *The Leadership & Organization Development Journal*. 2005. Pp. 492-502.
7. Graeme L. Harrison, Kevin M. Baird. The organizational culture of public sector organizations in Australia // *Australian Journal of Management*. 2015. Volume 40, issue 4, pp. 613-629. <https://doi.org/10.1177/0312896214529440>
8. Matei A. Matei L. Instructional design for administrative sciences. A case study for civil servants training. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2014. Pp. 1930-1933.
9. Pratama A.P., Ghazali A., Putranto N.A.R., Iswari K.R., Wisesa A., Febriansyah H. Civil Servants' Competence in Indonesia: Suggestions for Future Research in the Context of Business // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015. Pp. 371-377.
10. Fragkou P. Training Civil Servants to ERMIS IT system for the purposes of Directive 2006/123/EC // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2013. Pp. 430-437.
11. Кучеров Д.Г., Пикулёва О.А. Брендинг государственной гражданской службы в России // *Вопросы государственного и муниципального управления*. 2015. № 4. С. 65-78.
12. Оболонский А.В. Этика и ответственность в публичной службе // *Вопросы государственного и муниципального управления*. 2015. № 1. С. 7-32.
13. Козырев А.А., Горячева Д.А. Ценностные ориентации государственных служащих: гендерный аспект // *Управленческое консультирование*. 2015. № 9. С. 8-19.
14. Луканина Ю.Р., Еремина Е.В. Особенности формирования доверия граждан к социально-профессиональной группе государственных служащих // *Социум и жизненное пространство личности (междисциплинарные аспекты): сборник статей VI Международной научно-практической конференции / Пензенский государственный университет, 2016. С. 61-67.*
15. Гусева Г.А. Формирование ценностных ориентаций государственных служащих. М., 1999. URL: <http://www.dslib.net/psixologia-razvitja/formirovanie-cennostnyh-orientacij-gosudarstvennyh-sluzhawih.html> (дата обращения: 11.10.2016).
16. Гончаров Ю.Н. Психолого-акмеологический подход к выявлению личностных особенностей профессионального развития государственных служащих. URL: http://superinf.ru/view_helpstud.php?id=5741 (дата обращения: 11.10.2016).
17. Зинченко Г.П., Зинченко Я.Г. Мотивационные стратегии государственных служащих // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС*. 2015. № 1. С. 9-15.
18. Зайцева Т.В. Материальное стимулирование государственных служащих в условиях ограниченного бюджетного финансирования // *Вопросы государственного и муниципального управления*. 2016. № 4. С. 179-196.
19. Фролова Е.В. Взаимодействие населения и местной власти: проблемы и новые возможности // *Социологические исследования*. 2016. № 4 (384). С. 59-64.
20. Тощенко Ж.Т. Новые лики деятельности: имитация // *Социологические исследования*. 2012. № 12. С. 23-36.
21. Мирошниченко О.Н., Михайлова М.В. Формирование позитивного образа государственного гражданского служащего: отечественный и зарубежный опыт // *Вестник Чувашского университета*. 2013. Вып. 4. С. 147-156.

Сведения об авторах

Елена Викторовна Фролова — доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры, Российский государственный социальный университет (129226, Российская Федерация, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4; e-mail: efrolova06@mail.ru)

Татьяна Михайловна Рябова — кандидат социологических наук, доцент кафедры, Российский государственный социальный университет (129226, Российская Федерация, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4; e-mail: tani-87@inbox.ru)

Статья поступила 18.01.2017.

Frolova E.V., Ryabova T.M.

Socio-Cultural and Value Paradigms of Public Civil Servants in Russia

Abstract. In the modern Russian society, there is a contradiction between the goals and objectives of civil service, its social relevance and applied nature, on the one hand, and the growing dissatisfaction of the population on the other hand. The article describes and analyzes the socio-cultural and value paradigms of civil servants in the Russian Federation, which define the characteristics of their activities. The authors emphasize the importance of a motivational resource such as socio-cultural and value paradigms in the process of reforming the modern institution of civil service. The research results revealed a number of problems. A significant part of the structure of life goals of civil servants is occupied by material interests; according to the respondents' estimates, the activities they do are not related to the categories of "favorite activity", "interesting job". Some government employees consider "service to the Fatherland", "useful contribution to the society and the state" as the main purpose for their professional activity. The research confirmed the hypothesis that the efficiency and effectiveness of occupational work of civil servants depends not only on motivational factors but also on life experience, moral principles, understanding of one's role in the process of implementing the state policy and life strategy. The routine nature of work does not live up to employees' expectations evening political activities and state administration. Bureaucratic values, lack of interaction with the external environment, authoritarian management style, and rigid subordination affect the employee's identity and behavior. Government employees due to personal characteristics and character specifics, assessing themselves and their experience higher at the career ladder, either search for a new position themselves, a different kind of activity to meet their life strategy, or stop developing professionally. Socio-cultural and value paradigms of government employees vary according to the category and group of positions. We also confirmed the hypothesis concerning the category "experts" of leading and senior groups of positions that public service is considered by employees and citizens not as a value-regulatory complex providing interaction between the state and the society in order to meet the interests of the latter, but as a mechanism for achieving financial success.

Key words: civil service, value paradigms of public civil servants, life strategies of a civil servant, image of public service, career.

Information about the Authors

Elena V. Frolova — Doctor of Sciences (Sociology), Associate Professor, Department for Management and Administrative Control, Russian State Social University (4, Wilhelm Pieck Street, Moscow, Russian Federation; e-mail: FrolovaEV@rgsu.net)

Tat'yana M. Ryabova — Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor; Department for Management and Administrative Control, Russian State Social University (4, Wilhelm Pieck Street, Moscow, Russian Federation; e-mail: RjabovaTM@rgsu.net)