

## **Профессиональные ценности государственных служащих: социологический аспект.**

**Бондаренко Елена Валентиновна**

**аспирант**

**ФГОУ ВПО «Волгоградская академия государственной службы», факультет  
«Государственное и муниципальное управление», г. Волгоград, Россия.**

**bonde@vags.ru**

Эффективность проводимой в России административной реформы тесно связана с проблемой повышения профессионализма в деятельности госслужащих. Современная система государственного управления должна стать эффективной, прозрачной, ориентированной на интересы гражданского общества. Государственная гражданская служба, отвечающая требованиям времени должна базироваться на определенной системе профессиональных ценностей, которые определяют ее смысл и содержание как социального института. Профессиональные ценности государственных служащих влияют на их практическую служебную деятельность, которая в силу своей специфики во многом определяет ход социально-экономического развития общества.

В течение 2005-2006 гг. автором проводилось исследование, целью которого было выявление ценностных ориентаций госслужащих в профессиональной деятельности и определение их отражения в профессиональном поведении. Исследование проводилось методом анкетирования и глубинных интервью. Всего было опрошено 250 респондентов – государственных служащих областной администрации и ее структурных подразделений.

В результате обработки и анализа результатов опроса и интервью, автором был сделан ряд выводов.

Наиболее ценными профессиональными качествами для государственных служащих являются: профессионализм, ответственность, дисциплинированность, честность, добросовестность, организованность и собранность в практической деятельности, справедливость. Однако необходимо отметить, что низкое число выборов в анкетах получили такие профессионально важные качества как патриотизм, независимость в суждениях, умение идти на компромисс, способность адаптироваться к новым условиям, самостоятельность в решениях и действиях. Не смотря на то, что профессионализм оказался наиболее важным качеством, только 27% госслужащих смогли дать объяснение тому, что это такое. Государственные служащие указали, что при выполнении должностных обязанностей, они, прежде всего, руководствуются действующим законодательством (57,5% опрошенных) и относят к профессионально важным качествам законопослушность, однако в деятельности они слабо ориентированы на правовые нормы - по результатам исследования порядка 20 % опрошенных проявили коррупционную готовность. Несовпадение декларируемых ценностей и реального поведения свидетельствует о том, что ценности были недостаточно интериоризированы, чтобы стать установками, либо находятся в конфликте с реальным поведением личности, либо разделяются формально, главным образом, для того, чтобы не находиться в конфликте с принятой в обществе идеологией и моралью. Как следствие, недостаточно интериоризированные ценности носят в сознании индивида размытый и абстрактный характер, лишены привязки к конкретной деятельности личности.

Реже всего профессионализм государственного служащего определялся, как «умение ставить профессиональные интересы выше личных», «умение ориентироваться в изменяющихся условиях», также редко связывался с реализацией государственной политики, чувством долга, честностью, умением общаться с другими людьми, заинтересованностью в решении проблем населения, достижением конкретных результатов. Таким образом, профессиональные ценности государственных служащих на данный момент не ориентируют их служебное поведение на повышение эффективности государственной службы, на интересы граждан.

Результаты опроса показали достаточно высокую степень приверженности госслужащих своей организации. Одновременно с этим, если бы представилась удачная

возможность, почти половина из них покинула бы ее. Основные причины – неудовлетворенность перспективами карьерного роста и заработной платой, содержанием работы. Экономические преобразования и все, что с ними связано, поставили государственного служащего в ситуацию выбора: остаться в государственной службе или, используя управленческие навыки, широкие связи, создать свой бизнес.

Предпосылкой к такого рода раздумьям является тот факт, что объемы, напряженность и, главное, ответственность труда государственных служащих сейчас явно не соответствует его оплате. Проведенные социологические исследования свидетельствуют, что 36% работников государственного управления находятся в ситуации, когда «денег хватает только на самое необходимое: продукты, одежду», 19 % отмечают, что денег постоянно не хватает, и только 20 % заявляют, что денег вполне хватает. Наверное, поэтому 23% опрошенных не считают получение взяток предосудительным, а 59,1% признают, что нарушение отдельных положений законов «иногда допустимо».

Жесткая субординация в отношениях с вышестоящим руководством, вынужденное подчинение не всегда разумным приказам, вызывает у государственного служащего конфликт ценностей, последствием чего может стать состояние фрустрации. На вопрос «Как Вы обычно поступаете, если не согласны с порученным Вам заданием?» 75,5% опрошенных ответили, что попробуют оспаривать, но затем все же выполняют задание, если это нужно для коллектива.

Во многом элементы корпоративной культуры, особенно ее ценности, определяют поведение человека в организации. В рамках данного исследования был проведен опрос госслужащих, целью которого было выяснение специфики корпоративной культуры государственных органов. Анализ полученных данных свидетельствует о том, что корпоративная культура государственной службы базируется на ценностях традиционной системы, нацеленной на воспроизводство себя, а не на инновацию, ориентированной на жесткую бюрократическую структуру, на замкнутую корпоративность.

Таким образом, возникает проблема формирования системы профессиональных ценностей государственной службы, отражение которых в служебной деятельности позволит эффективно идти административной реформе.

Совершенно очевидно, формирование ценностей процесс продолжительный во времени и достаточно сложный. Возникновение, закрепление и развитие новых ценностных доминант происходит при кризисе старых форм. Во властных структурах этот процесс замедлен, что связано с закономерным стремлением власти к самосохранению. Активность власти переносится внутрь управляющей системы, где ее опорой становятся администрирование и бюрократизм. Последние, поддерживаемые к тому же историческими традициями, являются основным тормозом образования новых форм.

Пути решения этой проблемы видятся в следующем:

1. Необходимо активное участие системы профессионального образования в формировании ценностных ориентаций как в классических ее формах (профессиональная переподготовка, повышение квалификации), так и инновационных (например, социально-психологические тренинги).

2. Необходимо целенаправленное формирование организационной культуры, поддерживающей профессиональные ценности государственной службы как социального института, не противоречащей ей.

3. Необходимо создание эффективной системы отбора, мотивации и развития персонала государственной службы. Сами госслужащие отмечают, что повысить эффективность государственной службы способно совершенствование кадровой политики и работы с персоналом.