

Юлия КАНЕЕВА

РОЛЬ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

В статье рассмотрены основные теоретические аспекты анализа социального статуса государственного служащего, выявлена взаимосвязь между формированием профессиональной идентичности и спецификой социального статуса служащего. In the article the main theoretical aspects of social status of civil servant are considered; interrelation of formation of professional identity and social status is revealed.

Ключевые слова:

профессиональная идентификация, социальный статус государственного служащего, непрерывное профессиональное образование; professional identification, social status of public servant, continuous professional education.

Трансформационные процессы, происходящие в современном российском обществе, влияют на все сферы жизнедеятельности социума — политическую, экономическую, социальную и культурную. Достаточно ярко прослеживаются социальные изменения в институте государственной службы, призванном регулировать порядок взаимодействия между государством и гражданским обществом.

Главными акторами данного института являются государственные служащие, которые не создают материальные ценности, не изготавливают товары народного потребления. В то же время от их деятельности во многом зависят развитие общественного производства, благополучие и социальное здоровье граждан, качество их жизни.

Важнейшим вопросом институционализации государственной службы выступает определение социального статуса государственного служащего. В социологии данную дефиницию впервые употребил Г.Д. Мейн, который трактовал статус как оценку самим индивидом (группой) своего места в обществе в сравнении с положением других людей, а также оценку индивида (группы) со стороны общества. При этом Г.Д. Мейн различал статус предписанный (наследуемый, зависящий от социального положения) и достигаемый (определяемый индивидуальными качествами, достижениями, заслугами)¹.

Приведенные выше подходы, безусловно, применимы к социальному статусу исследуемой социальной группы. В определении статуса государственного служащего выделяются показатели, отражающие такие его составляющие, как статус предписанный (возраст, социальное происхождение) и достигнутый (профессиональное образование, должностное положение и связанные с этим права, обязанности, ответственность, ограничения, гарантии, льготы). Но, как правило, достигнутый социальный статус определяют преимущественно как правовой статус государственного служащего. В свою очередь, социальный статус имеет комплексный и системный характер, включающий не только правовой, но и организационный, политический, экономический,

КАНЕЕВА

Юлия

Рафаиловна —
аспирант кафедры
государственного
управления и
социологии региона
Пензенского
государственного
университета
kaneeva58@yandex.ru

¹ Новикова С.С. Социология: история, основы, институционализация в России. — М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2000, с. 215.

профессионально-квалификационный и нравственный статусы государственного служащего. Структурно такая классификация отражает основное содержание, функции, социальные роли государственных служащих, их положение в системе государственной службы как в социальном институте.

Современные социологи, исследуя проблему статуса, опираются во многом на теорию М. Вебера, согласно которой стратификация общества определяется не только экономическими (доступ к обществу богатству) и политическими (власть, право), но и социальными (престиж) показателями¹. В данной теории отражены основные характеристики социального статуса государственных служащих, согласно которым экономическими показателями будут являться стабильная заработная плата, комплекс социальных гарантий, являющихся особым показателем для данного вида деятельности. Поскольку государственный служащий является непосредственным носителем права государственной власти, необходимо подчеркнуть социальный характер данной власти, которая должна быть направлена только на благо обществу. Выступая от имени государства, государственный служащий во многом олицетворяет собою саму государственную власть, и поэтому социальные показатели статуса государственного служащего имеют более яркое отражение в общественном сознании и оценках населения по сравнению с другими профессиональными группами общества.

Показателем сложившегося высокого социального статуса государственного служащего является социальный престиж, который характеризуется оценкой общества положения личности в социуме. Социальный статус является четким показателем места служащего в системе общественных отношений.

Процесс осознания и принятия со стороны государственного служащего социально-профессионального статуса, сформированного в рамках профессиональной деятельности, и есть профессиональная идентификация. Статус задает идентификацию, определяет ее динамику и уровни в социально-профессиональной

группе. Профессиональная идентичность посредством идентификации и самоидентификации является синтезом объективных и субъективных компонентов, которые представлены в профессиональной группе. Профессионализм влияет на положение человека в социальной структуре, определяет динамику, конструирует профессиональную идентичность.

Теоретические основы анализа профессиональной идентичности заложены в теории социальной идентичности, которая представляет собой результат социальной идентификации, под которой понимается процесс определения себя через членство в социальной группе².

Таким образом, профессиональная идентификация государственных служащих представляет собой сложное сочетание идентификационных процессов, основными из которых являются: самоидентификация личности в качестве государственного служащего, идентификация с профессиональной группой и внутри нее, а также процесс идентификации государственного служащего в общественном мнении³.

Профессиональная идентичность представляет собой многомерный интегративный социально-психологический феномен, обеспечивающий человеку целостность, тождественность и определенность. Она развивается в ходе профессионального обучения в пространстве процессов самоопределения, самоорганизации и персонализации и обусловливается процессами рефлексии. Профессиональная идентичность, по сути, — аспект специфической интеграции личностной и социальной идентичности в профессиональной реальности⁴.

Профессиональная идентификация в трудовой деятельности человека носит бесконечный характер. Развитие профессиональной идентичности способствует росту профессионализма, в формировании которого особое место занимает процесс актуализации имеющихся знаний и получение новых. Таким

² Еремина Е.В. Социальная идентичность: проблемы региональной идентификации // Регионоведение, 2012, № 2, с. 149–155.

³ Орестова В.Р. Опережающая идентификация государственного служащего // Государственная служба, 2007, № 2, с. 110.

⁴ См.: Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. — М., 2001.

¹ Вебер М. Основные понятия стратификации / пер. с англ. А.И. Кравченко // Социс, 1994, № 5, с. 169–183.

образом, непрерывное профессиональное образование играет огромную роль в формировании профессиональной идентичности.

Современный этап развития общества характеризуется изменением профессиональной идентичности государственных служащих. Данный факт обусловлен тем, что государственные служащие должны соответствовать новым требованиям общества Модерна, выполнять регулятивную функцию, используя в своей деятельности инновационные методы управления. Для реализации своей профессиональной деятельности на новом уровне государственные служащие должны постоянно совершенствовать свой профессионализм за счет включения в процесс непрерывного профессионального образования. Применение полученных знаний на практике способствует формированию позитивной профессиональной идентичности государственных служащих.

Позитивной профессиональной идентичностью является только та, которая влияет на совершенствование овладения профессией, подчинение жизни индивида общепольному делу, — в конечном счете, лишь такой вид профессиональной идентичности способствует развитию общественного процесса. Таким образом, позитивная профессиональная идентичность государственного служащего будет достигнута в случае усвоения и реализации им основополагающих социальных ценностей профессии государственного служащего — служения населению во благо общественного развития.

Проведенный анализ профессиональной идентичности государственных служащих позволяет автору выделить в ее структуре следующие основные компоненты.

1. Когнитивный — профессиональные знания и знания о профессии. Основой данного компонента являются имеющиеся профессиональные знания о деятельности государственных служащих, знания о профессии служащего, об образе государственного служащего, его социальном статусе и роли в обществе, представление о карьере и труде.

2. Ценностный — наличие позитивного

или негативного отношения к факту профессиональной принадлежности, наличие или отсутствие для человека смысла вышеперечисленных элементов когнитивного компонента, их значимость и включенность в систему личных ценностей.

3. Эмоциональный — принятие или непринятие профессионального сообщества в качестве группы членства как результат действия двух первых компонентов. Важнейшими составляющими эмоционального компонента являются чувство гордости или стыда за свою профессию, чувство приверженности к профессиональному сообществу, признание его значимой ценностью, осознание престижа своей профессии.

4. Мотивационный — побуждение к труду, тесно связанное с удовлетворенностью процессом и результатами труда. Позитивная профессиональная идентичность государственного служащего невозможна без мотивации профессиональной деятельности. Только удовлетворенность своей деятельностью и, как следствие, достижение главной цели государственной службы — служения населению, способствующие общественному развитию, формируют позитивную профессиональную идентичность данной социальной группы. Мотивационный компонент можно охарактеризовать как результирующий, включающий в себя когнитивный, ценностный и эмоциональный компоненты.

5. Поведенческий компонент реализуется на практике, в реальной повседневной профессиональной деятельности госслужащих, опирается на знания о профессии, эмоционально-ценностное восприятие профессиональной группы, мотивационное принятие и реализацию целей деятельности данной группы.

Таким образом, с точки зрения социологического подхода, на наш взгляд, наиболее адекватным является определение профессиональной идентичности государственных служащих как результата когнитивного, ценностного, эмоционального, мотивационного процесса осознания принадлежности к своему профессиональному сообществу, проявляющегося в определенном типе идентификационного поведения субъектов профессиональной группы.