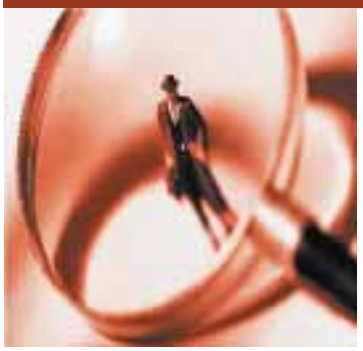
Любовь ХРАПЫЛИНА



Профессиональная самоидентификация государственных служащих

Проблема профессиональной самоидентификации госслужащих начала привлекать внимание ученых лишь в последние годы [Лиманова, 2013. Орестова, 2010]. Во многом на это повлияли неудовлетворенность общества результатами реформирования госслужбы и дискуссии о сущности профессионально-профильной деятельности госслужащих.

В научной литературе понятие самоидентификации вообще [Фомина, 2007] и конкретно профессиональной [Моор, Головин, 2012] имеет много трактовок, касается разных профессий, но сущность профессиональной самоидентификации остается не раскрытой. Не претендуя на исключительное первенство и законченность формулировки, предлагаем рассматривать профессиональную самоидентификацию как процесс профессиональной самоориентации личности и самооценки своей включенности в определенную профессионально-профильную деятельность, ролевого статуса и успешности реализации человеческого потенциала в ней.

Профессиональная самоидентификация личности динамически развивается [Шеманов, 2008], имеет определенные этапы со свойственными им приоритетами и индикаторами. Рассмотрим эти этапы в отношении госслужащего.

На начальном этапе такой идентификации на первый план выходит профессиональная самоориентация, заключающаяся в моделировании человеком собственных профессиональных склонностей и интересов, предопределяющих мотивацию работать госслужащим. В подростковом возрасте молодому человеку довольно сложно дать адекватную оценку своим потенциальным и реальным способностям, перспективам их реализации в выбранной профессии, сформировать сценарий профессиональной траектории. Юношеские попытки идентифицировать себя с профессиональной группой «госслужащие» в основном базируются на адаптированных образах, которые смоделированы на примерах окружающих людей или из виртуального пространства. К сожалению, в книгах, кинофильмах, сериалах превалируют отрицательные образы госслужащих. В их руках сосредоточена власть, а также возможность распоряжаться финансовыми, людскими и иными ресурсами с явными установками на обогащение, злоупотребление своим служебным положением. Положительные образы госслужащих демонстрируются, в основном, в экстремальных ситуациях, требующих героических поступков. Очевидно, что молодые люди дезориентированы в представлениях о госслужащих и их реальной работе.

В предыдущих номерах

Тема представлена:

№ 2. 2013. О РАЗРАБОТКЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ГОССЛУЖАЩИХ
(автор Е. Акимова)

Любовь Храпылина, доктор экономических наук, профессор кафедры труда и социальной политики МИГСУ РАНХиГС, ведущий научный сотрудник лаборатории реформирования государственной службы России РАНХиГС (119571, г. Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: khrapylina@mail.ru

Аннотация: Профессиональная самоидентификация госслужащего рассматривается на различных этапах ее становления, с учетом разных факторов воздействия. Определены основные индикаторы, обоснована необходимость оценки профессионального полиморфизма и вариативных сценариев кадрового обеспечения разных подразделений госслужбы.

Ключевые слова: государственный служащий, государственная служба, кадровое обеспечение, компетенции, компетентность, профессиональная самоидентификация, профессиональный полиморфизм, социально-профессиональная адаптация, самопродвижение.

Вторую группу составляют лица с определенным опытом профессиональной деятельности, стремящиеся к карьерному росту и полагающие, что работа на госслужбе – это значительный карьерный скачок. Их мотивация усилена желанием стабильности, представлениями о госслужащих как работниках с устойчивой занятостью, достойной зарплатой и пенсией, социальным пакетом, существенными возможностями касательно помощи своим детям и т.п.

Достоверную информацию о работе на госслужбе (реалиях трудовой деятельности, критериях профпригодности, режиму и оплате труда и т.д.), сегодня ни из одного источника получить нельзя. Большую роль в том, какой образ госслужащего для себя выбирает человек, а в этой связи у него формируется мотив для выбора госслужбы для трудовой деятельности, играют известные личности из исполнительной и представительной власти разного уровня. Некоторые гиперболизированные стороны их жизни (большие доходы, мигалки, особый отдых, дорогостоящие увлечения), тиражируемые прессой, несомненно, усиливают представления о госслужбе, как высокооплачиваемой, престижной, с высоким социальным статусом работе, дающей госслужащему множество благ. Между тем на практике большая часть госслужащих – это обычные по оплате труда бюджетники. Они заняты делом, напрямую связанным со служением государству и обществу, но их зарплата ниже средней по промышленности, у них скромные возможности, и, соответственно законодательству, есть определенные ограничения прав.

Для обеих групп начальный этап самоидентификации связан с выраженной субъективностью и характеризуется следующими идентификационными критериями: материальное благополучие, социально-экономическая стабильность, высокий социальный статус и возможность его использования в личных интересах.

Второй этап связан с профобразованием. Важное значение для перехода от субъективной к субъективно-объективной самоидентификации госслужащего в процессе первичного профобразования по программам государственного и муниципального управления имеет сбалансированность в образовательных программах теории и практики, увязанных с компетенциями госслужащих и компетентностями в разных видах профессионально-профильной деятельности с учетом должностного статуса. В действующих стандартах в этом аспекте много упущений, что транслируется и в образовательных программах, особенно выработки навыков, усвоения технологий работы на госслужбе в разных должностях, в разных структурах управления. Учебные практики сейчас столь несовершенны, что их роль в профобразовании госслужащих незначимая. Многие студенты, пройдя практику, разочаровываются настолько, что никогда даже не пытаются поработать госслужащим. Выход на работу госслужащим после обучения существенно меняет представления человека о реально востребованных на госслужбе знаниях, навыках, умениях, опыте, социально-трудовых и межличностных отношениях, ответственности за работу в коллективе, публичность результатов работы, сложности взаимодействия с коллегами, гражданами. Уже в ходе конкурса при приеме на госслужбу многие претенденты из числа выпускников вузов начинают осознавать, что их самоидентификация как госслужащего несостоятельна, есть что-то важное (но они его не улавливают), что они упустили при обучении. Даже успешно пройдя конкурс и приступив к работе на госслужбе, человек испытывает «потерянность», не может найти стержень профессиональной самоидентификации. Резкий социально-статусный переход от подготовки (преимущественно теоретической) к исполнению трудовых функций до их фактической реализации приводит к стрессу. Нередко случается, что окунувшись в производственную среду госслужбы, молодой специалист начинает терять уверенность в своих силах и знаниях, не понимает, чем же он занимается. Он ищет и находит выход – не работать госслужащим. Все это провоцирует внутриличностный дискомфорт, из которого далеко не каждый выходит без ценностных потерь для самоидентификации личности в целом.

Для предотвращения этих явлений уже в процессе обучения надо, сочетая теорию и практику, использовать активные формы обучения (деловые игры, проектные работы, целевые дискуссии, кейс-стади, виртуальные и реальные стажировки и т.д.). Необходимо также проводить профессиональное консультирование и организовывать многоэтапную разноплановую, реальную производственную практику для студентов с привлечением к ней носителей знаний и опыта работы на госслужбе. На этом этапе профсамоидентификация строится личностью по таким критериям: необходимость знаний по тем дисциплинам, которые обучающийся сам выбрал как важные для госслужащего; доступность госслужбы для избранных; значимость карьерного роста на госслужбе, поскольку, чем выше ступень, тем больше профессионального и социального успеха, больше благ. Лишь малое число лиц при опросах среди индикаторов выделяет служение отечеству, обществу, гражданам.

Третий этап имеет отношение к собственно работе на госслужбе. Профессиональная самоидентификация возрастает по мере накопления практического опыта, заинтересованности трудом и мотивации на самосовершенствование, ознакомления

со статусными характеристиками профессии в разных должностях в официальном и неофициальном формате. Предыдущая самоидентификация может усиливаться или меняться, порой кардинально, при включенности в реальную практическую деятельность госслужащего.

Становление и трансформация профсамоидентификации госслужащего во многом основаны на признании результативности его работы непосредственным и вышестоящим руководителями, а также другими госслужащими. Среди факторов влияния укажем на условия профессионального и личностного развития, становление гражданской позиции в неразрывном единстве формирования общих установок и ценностей, с регулирующим воздействием на них государственной политики, участником реализации которой является сам госслужащий.

Значимую роль играет социально-профессиональная адаптация, то есть приспособление специалиста к новому статусу, которому соответствуют определенные функции и определенная микросреда. Она всегда связана с определенной перестройкой личности, изменениями ее сформировавшегося подхода к самоидентификации в новой среде, а также с наличием у личности резерва трансформации установок.

Негативное влияние на трансформацию самоидентификации играют непоследовательность и непрозрачность для общества и самих госслужащих кадровой политики в сфере государственной службы. Немаловажная роль в такой политике принадлежит кадровым службам. Анализ специфики функций и деятельности профессионально-профильных и кадровых подразделений госслужбы позволяет сделать вывод, что в настоящее время они занимаются деятельностью, которая в целом направлена на обеспечение текущего функционирования, но не развития деятельности конкретных структур госслужбы. Представляется, что конструирование структурно-функционального развития подразделений – это перспективное направление и оно должно найти отражение в практике реформирования госслужбы.

При планировании деятельности кадровых подразделений должна быть отражена кадровая политика (формирование кадрового резерва; методических инноваций для проведения аттестации работников, упорядочения условий конкурсов на замещение вакантных должностей и пр). Также необходимо регулярно пересматривать регламенты работы и штатно-кадровых расписаний конкретных структурных подразделений госслужбы соответственно изменяющимся требованиям. Отсутствие надлежащей регламентации деятельности органов государственной власти способствует бюрократизации отношений между ними, а также между органами власти, институтами гражданского общества, бизнесом.

Развитие кадровых подразделений перспективно в отношении разработки механизмов взаимосвязи государственной службы с муниципальной службой в плане подготовки и повышения квалификации кадров и кадрового резерва. Кадровое обеспечение этих подразделений должно включать:

- рациональное использование кадрового потенциала, имеющегося в распоряжении организации и его конкретного подразделения;
- разработку критериев и методик подбора, оценки, обучения и расстановки руководящих и квалифицированных кадров; подготовки и повышения квалификации остальной части работающих;
- развитие гражданского самосознания работников и всестороннего развития личности.

Развитие самоидентификации конкретного госслужащего несомненно связано с его собственными перспективами. Он должен быть готов к профессиональному полиморфизму, сопряженному с выполнением ряда сложных функций и соответствующих им видов деятельности. Перед вновь принятым на госслужбу индивидом должны быть четко определены:

- наименование и содержание работ, которые он будет выполнять, их место в цепи производственных или управленческих операций в соответствии с профессиональными стандартами, должностными регламентами, нормативными регуляторами на основе действующих классификаторов и иных документов;
- уточненные обязанности, в том числе при периодически выполняемых тех или иных видах работ. Необходимо также уточнить и долю времени, затрачиваемого на выполнение основных технологических операций. В перечне обязанностей наряду с указанием, что должен делать каждый исполнитель, следует указывать, как он должен выполнять ту или иную работу, включая:
- уточнение характера подчиненности;
- уточнение масштабов осуществляемого руководства (приводится количество исполнителей, находящихся в подчинении у данного работника, и наименование выполняемых работ);
- определение комплекса требований к уровню специального образования, к квалификации и производственному опыту;
- требования для выполнения работы в плане специфических психофизиологических качеств работника;
- ответственность за выполнение плановых и внеплановых заданий, руководство коллективом, соблюдение технологии производства, технику безопасности, правильность сведений,

сообщаемых работником в вышестоящие инстанции и т.п.;
- комплекс требований к личностным качествам работников: склад психики, инициативность, умение управлять другими работниками и т.п.
- условия труда, включая ненормированный режим труда, наличие вредности и т.д.;
- требования к технике безопасности. С этой целью фиксируется характер имеющихся для работника опасностей, вероятность их появления и основные требования к соблюдению техники безопасности;
- правила, которыми наделяется работник для выполнения своих обязанностей;
- условия организации работы, аттестации, оплаты и стимулирования труда с учетом специфики той или иной сферы госслужбы и ее структурных подразделений.

Весьма важным для госслужащего является его информированность об особенностях организации переподготовки и повышения квалификации, периодической и досрочной аттестации, стажировке и других видах работы с кадрами.

Специфические особенности базовой подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих определяются структурой и содержанием их профессиональной деятельности. В основе профессиональной подготовки госслужащих лежат определенные подходы к выработке у них знаний, навыков и умений по направлениям:
- профессионально-профильной деятельности (наличие специальных знаний в области политологии, экономики, социальной психологии, истории и теории мирового и отечественного государственного управления, социологии, права и др.; умение использовать эти знания; стремление постоянно повышать свой профессиональный уровень);
- общегражданской ответственности (развитие повышенного чувства ответственности и гражданского сознания, гражданский долг, служение Родине);
- высокой мотивации к результативной трудовой деятельности;
- противодействию коррупции.

Перечисленные подходы предполагают существование особой программы по подготовке государственных служащих в области государственного управления, включающей в себя элементы (подпрограммы) различных знаний. К сожалению, в процессе подготовки как при первичном образовании в вузах, так и в системе дополнительного профессионального образования, госслужащие не получают достаточных знаний, навыков и умений, касающихся базовых для практической работы компетенций, среди которых:
- владение навыками подготовки правоприменительных актов, ведения документооборота и деловой переписки с гражданами и внешними организациями;
- умение применять нормативные правовые акты, связанные с реализацией управленческих решений органов публичной власти;
- владение навыками регламентации государственных и муниципальных услуг в системе государственного и муниципального управления;
- умение разрабатывать административные регламенты осуществления функций органами исполнительной власти;
- умение осуществлять экспертизу, в том числе антикоррупционную, правовых актов, правоприменительной и профессионально-профильной технико-технологической практики управления;
- владение навыками мониторинга ведомственного нормотворчества и деловых процессов.

Отсутствие или недостаточная развитость этих компетенций рождает у ряда госслужащих ощущение вседозволенности и снижение социальной ответственности.

Изменение конструирования профессиональной самоидентификации в процессе адаптации зависит от того, в каких условиях будет проходить освоение профессии госслужащего, своего рода слияние с ней. Нужны технологические и психологические предпосылки: целевое углубление специальных правовых и профессионально-профильных знаний и навыков их применения, в том числе при работе в команде, а также соответствие между готовностью госслужащего к выполнению определенных работ и предъявляемых к нему и результатам работ требованиям. В государственной службе имеет место достаточно жесткая субординация, но при этом от госслужащего, как правило, ожидают и даже требуют креативного поведения. Пересмотр госслужащим индикаторов своего самоопределения в профессии и слияния с профессиональной средой зависит от многих факторов: организации труда, степени соответствия содержания труда, квалификации, идентификации с непрофессиональными ролями и др.

В процессе работы на госслужбе госслужащий реально осознает, что его работа сопряжена с государственными обязательствами и функциями его министерства, ведомства, а он элемент огромной государственной машины и сопричастен к принятию государственных решений, которые далеко не всегда одобряются обществом, в том числе членами его семьи.

Между воззрениями личности, коллектива, лидеров могут возникать противоречия, влияющие на социально-профессиональную адаптацию и комфорт в коллективе, профессиональный и служеб-

ный рост. Из-за этого возникают противоречия, человек либо уходит, либо, найдя компромисс или приняв устоявшиеся нормы, осознанно входит в среду и становится членом коллектива. Происходит интеграция ценностных ориентаций личности и коллектива.

На этапе работы в государственной службе, как показывают результаты целевых опросов, среди индикаторов профсамоидентификации работники выделяют:

- овладение необходимым объемом знаний и навыков, требующихся для работы и исполнения своей профессиональной роли;
- результативность работы устраивает непосредственных руководителей (соответствуют установленным нормам и нормативам);
- образ и поведение госслужащего соответствуют установленным внутренним правилам и локальными актами соответствующего структурного подразделения;
- осознанная необходимость перманентного повышения квалификации и устойчивая мотивация связать свое будущее с госслужбой;
- успех в работе предопределяет жизненный успех и доступ к благам.

Как и на предыдущих этапах формирования профессиональной самоидентификации, роль госслужащего эгоцентрична, и индикаторы это высвечивают: продолжается занижение уже осознанной государственным служащим связи его работы с исполнением государственных функций. Такой позиции способствует то, что у специалиста нет реальной возможности выстроить траекторию карьеры, заниматься самопродвижением на основе самоидентификации, которое бы позволяло перспективное планирование своей профессиональной судьбы.

Вышеизложенные подходы ориентированы на определение путей мотивированной идентификации госслужащим себя как высококвалифицированного профессионально-профильного специалиста системы государственного управления, способного к креативному, но вместе с тем субординационно-выдержанному поведению, добросовестно исполняющего возложенные на него обязанности, осознающего социальную ответственность.

Статья подготовлена в рамках научно-исследовательской работы, проводимой лабораторией реформирования государственной службы России РАНХиГС.

Литература

Лиманова О.В. Самоидентификация личности государственного гражданского служащего (социально-философский аспект). Автореферат дис...канд. фил. наук. М., 2013.

Моор С.М., Головин П.Ю. Профессиональная идентичность как фактор трудовых отношений. Вестник Тюменского государственного университета, 2012. № 8. С176-178.

Орестова В.Р. Опережающая идентификация государственных служащих: акмеологическая концепция: монография. М.: МААН, 2010.

Фомина Т.А. Самоидентификация студенчества в условиях современной России. Автореферат дисс...канд. соц. наук. Ставрополь, 2007.

Шеманов А.Ю. Самоидентификация человека как антропогенетический феномен. Дисс. на соиск. уч.степени докт. филос. наук М., 2008.

PROFESSIONAL SELF-IDENTIFICATION OF THE CIVIL SERVANT

Lyubov Hrapylina , doctor of sciences (economy), professor of labor and social policy of IIPAM RANEPA, senior researcher of the Russian state service laboratory reforming of RANEPA (119571, Moscow, Vernadsky pr., 82). E-mail:khrapylina@rmail.ru

Summary: Professional self-identification of the civil servant is viewed at various stages of its formation, with due account of different factors of its influence. The main indicators are defined, the necessity of assessment of the professional polymorphism and optional scenarios of the personnel provision of the various sections of the state service are substantiated.

Keywords: state servant, state service, personnel provision, competence, professional self-identification, professional poliformism, social and professional adaptation, self-promotion.

Reference

Fomina T.A. Samoidentifikatsiia studenchestva v usloviiakh sovremennoi Rossii [Students self-identification in the conditions of modern Russia]. Avtoreferat dis. k. s. n.[abst. diss..sociol. sci.] Stavropol, 2007.

Limanova O.V. Samoidentifikatsiia lichnosti gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashchego (sotsial'no-filosofskii aspekt) [Self-identification of the civil servant's personality (social and philosophical aspect)]. Avtoreferat kand. filosof. nauk [abstr. .... diss. cand. philos. sciences] Moscow, 2013.

Moor S.M., Golovin P.Iu. Professional'naia identichnost' kak faktor trudovykh otnoshenii [Professional identity as factor of the labor relations]. *Vestnik Tiumenskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2012. № 8. p. 176-178.

Orestova V.R. Operezhaiushchaia identifikatsiia gosudarstvennykh sluzhashchikh: akmeologicheskaia kontseptsiia [Advancing identification of civil servants: akmeologichesky concept]: monografiia. Moscow. MAAN publ., 2010.

Shemanov A.Iu. Samoidentifikatsiia cheloveka kak antropogeneticheskii fenomen [Self-identification of the person as anthropogenetic phenomenon]. Diss. na soisk. uch.stepeni doct.fil.nauk [diss... cand. phil. sci.] Moscow, 2008.