УДК 35.08:316.72:005

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Евтехова А.С.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал, аспирант кафедры социологии и психологии управления, Российская Федерация, г. Орел

E-mail: aevtexova@mail.ru

В данной статье рассматриваются основные группы факторов, влияющие на развитие управленческой культуры государственных гражданских служащих. Особое внимание уделяется социокультурным и социально-политическим факторам.

Ключевые слова: управленческая культура государственных гражданских служащих, объективные и субъективные факторы, социокультурная среда, социально-политическое состояние, внутренние и внешние детерминанты.

Актуализация направлений изучения управленческой культуры и ее составляющих обусловлена как потребностями социальной практики, так и становлением новой проблемно-проективной парадигмы науки в целом и теории управления в частности[5,6].

Под управленческой культурой государственных гражданских служащих следует понимать совокупность профессионально-значимых личностных качеств, ценностей, знаний, навыков, компетенций, отношений; юридических, моральных и организационных норм поведения и отношений; предопределяющих содержание, направленность и эффективность профессиональной управленческой деятельности[6].

Развитие управленческой культуры государственных гражданских служащих обуславливает наличие внешних и внутренних детерминант. К внешним детерминантам относятся объективные факторы, которые оказывают влияние на социальную, политическую, экономическую и технологическую сферы жизнедеятельности государственных гражданских служащих. Под внутренними понимаются факторы, связанные с субъективным внутренним отношением государственного гражданского служащего к управленческой деятельности.

К показателям объективных факторов относятся социокультурная среда, социально-политическое состояние, экономическое и техническое развитие государства. Субъективными факторами управленческой культуры государственных гражданских служащих являются такие характеристики как ценности и мотивы, традиции, стереотипы, установки, дисциплина, образование, творчество, здоровье (таблица 1).

Таблица 1 – Система факторов формирования управленческой культуры государственных гражданских служащих

Факторы управленческой культуры государственных гражданских служащих	
Объективные факторы	Субъективные факторы
Социокультурные факторы	Когнитивные факторы
Социально-политические факторы	Ценностно-нравственные факторы
Социально-экономические факторы	Компетентностные факторы
Факторы научно-технического прогресса и информационного обеспечения	Мотивационные факторы
	Социально-психологические факторы

Среди объективных факторов, воздействующих на формирование управленческой культуры гражданских служащих, наибольшую значимость имеют социокультурные и социально-политические факторы. Как писал Сорокин П. А. , основные факторы любых социальных изменений «находятся в самих социокультурных явлениях и тех социокультурных условиях, в которых они происходят и функционируют»[8].

Социокультурные факторы – это преобладающие жизненные ценности, установки, культурные традиции. Безусловно, любые государственные органы и учреждения функционируют в культурной среде. Поэтому социокультурные факторы, в числе которых преобладают установки, жизненные ценности и традиции, влияют на них.

Социально-политические факторы в рамках формирования управленческой культуры гражданских служащих представляют собой совокупность обстоятельств или условий внешней среды на пересечении социальной и политической структуры общества. Показателями этих факторов являются политико-идеологические установки в обществе, институциональная структура государства, политический режим.

Факторы научно-технического прогресса представляют собой информационное обеспечение и техническое состояние государственных органов и учреждений, влияющий на содержание и условия управленческого труда. Он определяет отношение государственных гражданских служащих к работе, определяет удовлетворенность управленческим трудом, способствует развитию личности государственного гражданского служащего.

Социально-экономические факторы в рамках формирования управленческой культуры государственных гражданских служащих представляют собой условия внешней среды в реализации социально-экономического развития государства, связанные с деятельностью органа государственной гражданской службы.

Среди субъективных факторов выделим личностный уровень, проявляющийся через когнитивную ориентацию[7] (знание и понимание управленческой деятельности, социальных процессов, общества) и ценностно-нравственный (моральные качества личности государственного гражданского служащего), компетентностный (профессиональные компетенции); социально-психологический и мотивационный факторы (способности и мотивы к управленческой деятельности, управленческое поведение, творчество и инициативность).

Данные группы факторов сказываются на уровне управленческой культуры государственных гражданских служащих, о чем свидетельствуют социологические исследования, проводимые РАНХиГС. Так была проведена оценка мотивов (мотивационный фактор), побуждающих к поступлению на государственную службу. Исследования показали, что в основе мотивации выбора государственного органа в качестве места работы гражданские и профессиональные стимулы занимают лишь незначительное место, а лидируют, в основном, стимулы обеспечения личного благосостояния (гарантия постоянной работы и стабильного положения 46,9%; стремление занять престижное место в обществе 31,3%; желание привнести пользу государству и обществу 24,4%)[9].

Примечательным является исследование, проведенное в 2013 году, которое показывает результаты, представленные в таблице 2 в сравнении с результатами 2007 года.

Таблица 2 – Основания для выбора профессии работников органов государственной службы

Варианты ответов		2007	2013
1	Стремление повысить свое благосостояние и увеличить зарплату	12,7%	28,0%
2	Желание полнее реализовать свои профессиональные умения и знания	27,6%	34,7%
3	Поиск гарантий постоянной работы, уверенности в завтрашнем дне	46, 9%	30,9%
4	Повысить социальный статус	25,1%	12,0%
5	Стремление обеспечить перспективы карьерного роста	20,0%	18,4%
6	Стремление заработать высокую пенсию	8,4%	8,4%

Более наглядно различия в основаниях выбора профессии работников органов государственной службы представлено на рисунке 1, где значительные изменения в выборе профессии имеют такие основания как:

– стремление повысить свое благосостояние и увеличить зарплату увеличилось почти на 15 %;

– желание полнее реализовать свои профессиональные умения и знания тоже немного увеличилось в среднем на 7%.

Однако, такие мотивы как:

– поиск гарантий постоянной работы, уверенность в завтрашнем дне наоборот уменьшились более чем на 15%, что может говорить о стабильности социально-политической обстановки в стране;

– повышение социального статуса менее стало волновать государственных служащих, в отличии от предыдущих лет, что можно объяснить тем, что профессия работников органов государственной службы в настоящее время является престижной, это дает, в свою очередь, плюсовую динамику на статусное положение государственных служащих в обществе.

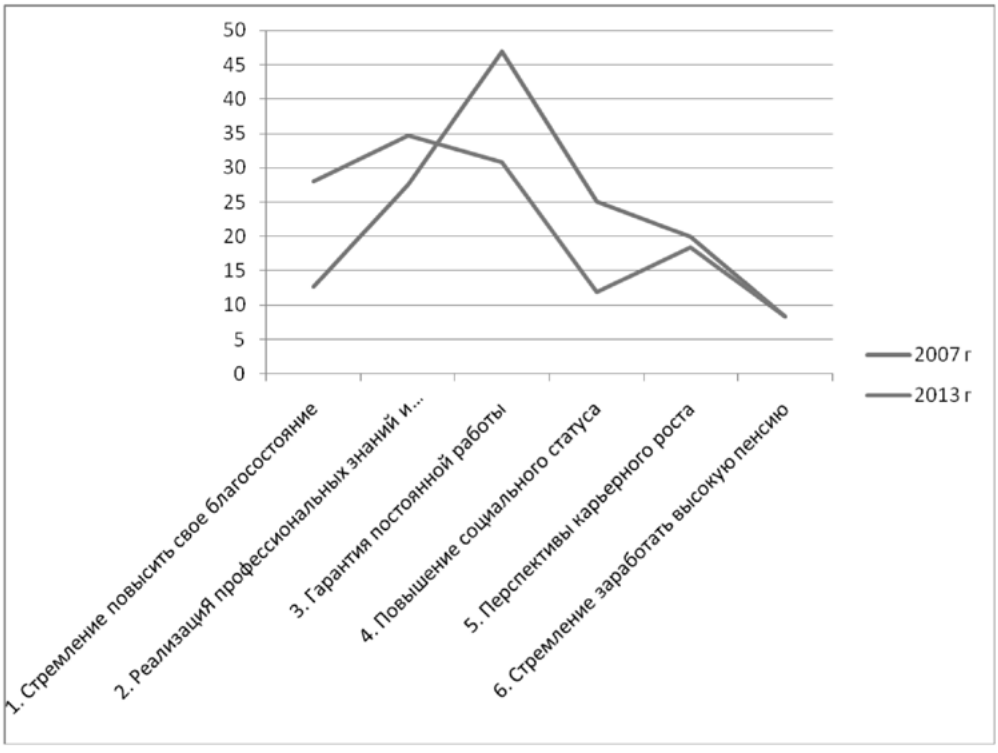


Рисунок 1 – Сравнительная характеристика оснований для выбора профессии работников органов государственной службы в период 2007–2013 гг.

Также следует отметить, что качество деятельности органа государственной гражданской службы во многом определяется профессионализмом служащих. Социологическое исследование, посвященное условиям и факторам формирования профессиональных характеристик кадрового потенциала, показало, что уровень профессионализма работников органов государственной и муниципальной службы оценивают как высокий – 23,8%, скорее высоким, чем низким – 57, 4%, скорее низким, чем высоким – 10,3% респондентов[4].

Следует отметить, что значительных различий в оценке мнений экспертов и респондентов уровня профессионализма работников органов государственной службы в разрезе 2007–2013 года не выявлено, что может говорить о недостаточном содействии государственного управления вопросам повышения уровня профессионализма и управленческой культуры государственных гражданских служащих (таблица 3).

Таблица 3 – Оценка уровня профессионализма работников органов государственной службы

Вариант оценки		2007		2013	
		эксперты	респонденты	эксперты	респонденты
1	Высокий	3,2%	23,8%	3,8%	22,5%
2	Скорее высокий	34,1%	57,4%	23,7%	54,4%
3	Скорее низкий	53,0%	10,3%	60,2%	12,9%
4	низкий	4,1%	2,8%	8,1%	3,0%
5	Затрудняюсь ответить	5,6%	5,7%	4,2%	7,3%

Среди групп факторов развития управленческой культуры государственных гражданских служащих наиболее интересным представляется исследование социокультурных и социально-политических факторов.

В научных исследованиях Чекмарева Э.В., говорится о том, что к политическим факторам относится уровень правовой культуры общества. Действительно, применительно к управленческой культуре государственных гражданских служащих, данный фактор следует отнести к группе социально-политических факторов, поскольку правовые предписания, нормы права детерминированы политикой.

Политико-идеологические установки в обществе также оказывают влияние на развитие управленческой культуры государственных гражданских служащих. Исходя из функционального содержания политико-идеологических установок, автор выделяет такие критерии его влияния как:

– формирование политической и правовой культуры личности государственного гражданского служащего;

– государственное регулирование деятельности социальных институтов, в частности, институт государственной гражданской службы;

– контроль социальных институтов за содержанием общественных процессов.

Институциональная структура государства как социально-политический фактор представляет собой совокупность взаимосвязанных общественных институтов, производящие социальные, политические, экономические отношения.

С позиции других научных исследований к социально-политическим факторам можно отнести политический режим. Так, Максимова Л.Н. в своих исследованиях рассматривает степень усвоения демократических ценностей, направленных на поддержание идей равенства и принципы взаимоуважения, дающие возможность взаимодействовать на основе взаимопонимания и согласия[3].

Раскрывая содержание социокультурных факторов, влияющих на развитие управленческой культуры государственных гражданских служащих, следует отметить, что они представляют собой преобладающие жизненные ценности, установки и культурные традиции.

К числу таких можно отнести социокультурную среду, как тип социокультурного образования, с характерными чертами устойчивости и длительностью культурных,

социальных и экономических форм существования.

Социокультурная среда государственного гражданского служащего представляет собой взаимосвязь сред:

– управленческая среда (характер и содержание управленческой деятельности, участие в общественно-политической деятельности);

– нравственная среда (общественная мораль, нравственные ценности личности государственного гражданского служащего);

– социально-психологическая среда (предметно-пространственное окружение, быт и уклад);

– образовательная среда (участие государственного гражданского служащего в образовательном процессе – аттестация, подготовка и переподготовка);

– информационная среда (правовая, политическая, художественная).

На состояние социальной среды государственной гражданской службы большое влияние оказывают условия и факторы, благоприятно или неблагоприятно проявляющие себя в жизни общества и государства. В социологическом исследовании, посвященном формированию социальной среды государственной гражданской службы, были определены условия и факторы, которые в первую очередь влияют на ее улучшение. Среди них: повышение уровня нравственности, укрепление морали – 43, 5%, воспитание патриотизма – 31%, взаимодействие гражданского общества и органов государственной власти – 39,8%, возрождение культурных традиций – 20,8%[4].

Уровень общекультурного развития личности государственного гражданского служащего как социокультурный фактор представляет собой процесс формирования культурной компетентности личности, предполагающий:

– освоение закономерностей развития природы, общества и человека; национальных и культурных традиций; принятой в обществе системы ценностей и норм; технологий информационно-познавательной, социальной и профессиональной деятельности;

– формирование мотивационной сферы личности, выражающейся в определении своего места в жизни, мировоззрения, социальных и профессиональных ценностных ориентаций;

– развитие творческих способностей личности и т.д.[11].

В научных исследованиях Ариарского М.А. определяется сущность общекультурного развития личности. Она раскрывается через способность человека видеть актуальные проблемы духовного, экологического, нравственного, правового, политического, общественного устройства; потребность к самообразованию как интегральному выражению умения самоорганизации своей познавательной и творческой деятельности, к постоянному продолжению образования; умение творческого преобразования информации, владение языками межличностной коммуникации[1].

К социокультурным факторам развития управленческой культуры государственных гражданских служащих относятся национальная культура и традиции. Отметим, что особенности национальной культуры являются основополагающими предпосылками формирования управленческой культуры государственных гражданских служащих[6]. В основе фактора национальной культуры находится гражданская позиция, чувство патриотизма, следование традициям, этикету и т.д. Личностная свобода, высокий уровень социальной сплоченности, социальная солидарность и др. — это и есть те основные ценности, которые обеспечивают жизнеспособность любых малых народов и реализуют национальные стремления и идеалы. Гофман А.Б. характеризует традицию как «социальное и культурное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определённых обществах и социальных группах в течение длительного времени». К традициям он относит определённые культурные образцы, социальные институты, нормы, ценности, знания, обычаи, ритуалы, стили и т.д.[10].

На наш взгляд, социокультурные факторы в рамках развития управленческой культуры государственных гражданских служащих являются формирующими и образующими данного процесса. Деятель-

ностью данных факторов характеризуются все сферы человеческих взаимоотношений. Рассматривая вопрос о системе факторов, закономерным будет выделение иерархии элементов данной системы и поиск причинно-следственные связей относительно управленческой культуры.

Среди основных и определяющих процесс развития управленческой культуры государственных гражданских служащих занимают социокультурные факторы, которые эволюционно определяют политические процессы, направленных на эффективность экономической и социальной сфер с помощью научно-технического и информационного развития общества.

При этом следует отметить, что причинно-следственные связи образуются как между группами факторов, так и внутри элементов данных групп. Например, традиции формируют ценности, идеалы, убеждения и нормы поведения в управленческой культуре государственных гражданских служащих. Но данный показатель может быть как социокультурным, так и социально-политическим. Примерами традиций в управлении может послужить такой традиционный момент российского управления, как опора на власть одного человека, исполнительность подчиненных[2].

Исследование системы социокультурных и социально-политических факторов развития управленческой культуры государственных гражданских служащих позволило автору сделать следующие выводы.

1. Факторы развития управленческой культуры государственных гражданских служащих представляют собой систему внешних и внутренних детерминант. Формирование управленческой культуры государственных гражданских служащих осуществляется в процессе взаимодействия объективных и субъективных факторов.

2. В группу социокультурных факторов входят: социокультурная среда, национальная культура, традиции, уровень общекультурного развития личности государственного гражданского служащего.

3. Группа социально-политических факторов представляет собой совокупность политико-идеологических установок, институциональной структуры государства, политического режима, политической культуры, уровня правовой культуры.

---

[1] Ариарский, М.А. Прикладная культурология. – 2-е изд. – СПб.: Изд-во «Эго», 2001. – 288 с.

[2] Евтехова А.С. Теоретические аспекты понимания традиции и инновации в управленческой культуре государственной гражданской службы // Социологический альманах, – ОРАГС, Вып.5. – С.109.

[3] Максимова, Л.Н. Факторы формирования современной профессиональной культуры // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов – URL: http://www.jurnal.org/articles/2008/sociol3.html (30.03.2014).

[4] Магомедов, К.О., Турчинов, А.И. Современные проблемы кадровой политики и управления персоналом. Социологический анализ: монография, – М.: РАГС, 2009. – С.28.

[5] Пашин, Л. А., Проказина, Н. В., Комлева, В. В. Теоретические подходы к изучению управленческой культуры государственных гражданских служащих // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. № 3. – С. 71–76.

[6] Проказина Н. В. Развитие социологической культуры государственных гражданских служащих региона. Автореф. дис. …доктора социологических наук: 22.00.08. Белгород, 2013. – С. 11–24.

[7] Проказина Н. В. Особенности социологической культуры государственных гражданских служащих // Образование и общество. – 2012. – № 2. – С. 75.

[8] Сорокин, П. Социокультурная динамика социальных изменений http://lib.rus.ec/b/439035/read (8.03.2014).

[9] Турчинов, А.И., Магомедов, К.О, Кононенко, Т.О. Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом: Материалы социологического опроса (сентябрь – октябрь 2007 года). – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 212 с.

[10] Традиции и инновации в современной России. Социологический анализ взаимодействия и динамики // Под редакцией А.Б. Гофмана. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОС-СПЭН), 2008, – С. 19.

[11] Флиер, А.Я. «Культура мира» и культурная компетентность личности // Теория и история культуры. – М.: Вестник МГУКИ. – 2004. – №1. – С. 18–33.

Evtekhova A.S. – Postgraduate student of the Department of Sociology and Psychology, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Russian Federation, Orel, e-mail: aevtexova@mail.ru

DEVELOPMENT FACTORS OF MANAGEMENT CULTURE OF STATE CIVIL SERVANTS

The main groups of factors that influence the development of administrative culture of civil servants are discussed in the article. Particular attention is paid to socio-cultural and socio-political factors.

Keywords: administrative culture of civil servants, factors, socio-cultural and sociopolitical factors, internal and external determinants.

References

1. Ariarskij M.A. Prikladnaja kul'turologija [Applied cultural studies], 2-e izd, SPb.: Izd-vo «Jego», 2001, 288 p. (In Russ.)

2. Evtehova A.S. Teoreticheskie aspekty ponimanija tradicii i innovacii v upravlencheskoj kul'ture gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby [Theoretical aspects of understanding of tradition and innovation in management culture of the civil service], *Sociologicheskij al'manah,* ORAGS, Vyp.5, p. 109. (In Russ.)

3. Maksimova L.N. Faktory formirovanija sovremennoj professional'noj kul'tury [Factors of formation of modern culture], Zhurnal nauchnyh publikacij aspirantov i doktorantov [e-resource] http://www.jurnal.org/articles/2008/sociol3.html Data obrashhenija 30.03.2014.

4. Magomedov K.O., Turchinov A.I. Sovremennye problemy kadrovoj politiki i upravlenija personalom. Sociologicheskij analiz: monografija [Modern problems of personnel policy and personnel management. Sociological analysis: monograph], M.: RAGS, 2009, p.28. (In Russ.)

5. Pashin L. A., Prokazina N. V., Komleva V. V. Teoreticheskie podhody k izucheniju upravlencheskoj kul'tury gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih [Theoretical approaches to the study of the management culture of civil servants], *Srednerusskij vestnik obshhestvennyh nauk,* 2013, № 3, p.p. 71–76. (In Russ.)

6. Prokazina N. V. Razvitie sociologicheskoj kul'tury gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih regiona [Development of sociological culture of civil servants in the region], Avtoref. dis. …doktora sociologicheskih nauk: 22.00.08. Belgorod, 2013. (In Russ.)

7. Prokazina N. V. Osobennosti sociologicheskoj kul'tury gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih [Features of sociological culture of civil servants], *Obrazovanie i obshhestvo,* 2012, № 2, p. 75. (In Russ.)

8. Sorokin P. Sociokul'turnaja dinamika social'nyh izmenenij [Socio-cultural dynamics of social change], [e-resource] http://lib.rus.ec/b/439035/read Data obrashhenija 8.03.2014 (In Russ.)

9. Turchinov A.I., Magomedov K.O, Kononenko T.O. Aktual'nye problemy kadrovoj politiki i upravlenija personalom [Actual problems of personnel policy and personnel management: a sociological survey]: *Materialy sociologicheskogo oprosa (sentjabr' – oktjabr' 2007 goda),* M.: Izd-vo RAGS, 2009, 212 p. (In Russ.)

10. Tradicii i innovacii v sovremennoj Rossii. Sociologicheskij analiz vzaimodejstvija i dinamiki [Tradition and innovation in contemporary Russia. A sociological analysis of interaction and dynamics], Pod redakciej A.B. Gofmana, M.: Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija (ROS-SPJeN), 2008, p.19. (In Russ.)

11. Flier A.Ja. «Kul'tura mira» i kul'turnaja kompetentnost' lichnosti ["Culture of Peace" and cultural competence of the person], *Teorija i istorija kul'tury,* M.: Vestnik MGUKI, 2004, №1, p.p. 18–33. (In Russ.)