

Сравнительный анализ социально-психологических детерминант карьерных ориентаций государственных служащих в кросс-культурных исследованиях

Дмитриева Людмила Геннадьевна, доктор психологических наук
Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы (г. Уфа)
Гумеров Денис Вадимович, аспирант
Российский государственный социально-гуманитарный университет (г. Москва)

Кросс - культурная психология занимается изучением таких влияний в условиях различных культурных групп с идентифицируемым опытом, ведущим к значимым различиям и сходствам, которые возможно предсказать. Такого рода исследования в сфере государственной службы, могли бы «пролить свет» на многообразие представлений об изучаемом нами объекте и сделать границы нашего собственного исследования более «прозрачными».

В первую очередь нас интересуют стереотипные и научные представления о личности государственного служащего в различных странах, а также объективные данные, касающиеся нашей проблемы, которые были получены разными исследователями. Эти данные могут дать более широкое представление о карьерных ориентациях госслужащих и их социально-психологических детерминантах. Такой теоретический обзор позволит нам провести сравнение различных данных, включая те, что были получены нами в ходе эмпирического исследования и сделать соответствующие выводы, которые дадут более развернутое представление о социально-психологических детерминантах государственных служащих.

Макс Вебер — известный немецкий социолог пришел к умозаключению о том, что человек как бы становится «винтиком» в механизме бюрократии и что этот «винтик» как нельзя лучше подходит к бюрократической структуре. Такое представление до сих пор находит свое отражение во многих странах мира и Россия не является в данном случае исключением. Эта же проблема по сей день наблюдается в США, Великобритании и многих других государствах. В свое время Уинстон Черчилль заметил: «Бюрократия является наихудшей формой организации для всех остальных, за исключением самой бюрократической системы». «Мы не любим бюрократию, однако нуждаемся в ней, по крайней мере, до тех пор пока мы не разработаем альтернативные организационные схемы, которые позволят сохранить те особенности бюрократии, что заставляют нас ее любить, а это предсказуемость, стабильность, рациональность, опора на опыт, равноправный режим, но в то же время отбрасывающие отрицательные ее стороны - жесткость, неспособность иметь дело с особыми потребностями, а также установка барьеров между чиновничеством и гражданами» [1].

Роберт Мертон — профессор Колумбийского университета считал, что именно бюрократическая структура способна оказывать сильное влияние на поведение и установки госслужащего. По его словам «бюрократическая структура оказывает постоянное давление на госслужащих, заставляет его быть методичным, рассудительным, дисциплинированным. Эффективная бюрократия требует бесперебойной работы и строгой преданности правилам» [5]. Такое соблюдение правил поддерживается такими стимулами как стабильность, карьерный рост, увеличение заработной платы, перспектива хорошей пенсии и т.д. Однако следование этим правилам порождает такие качества как:

робость, консерватизм и технизм. Кроме того, с точки зрения Мертона, «... акцент на деперсонализацию отношений и доминирующую роль общих, абстрактных правил порождает конфликт между госслужащим и общественностью. Равнодушное отношение к значимым для клиента делам приводит к обвинению в высокомерии» [5].

Чрезмерное следование организационному поведению способствует развитию ригидности, медлительности, привязанности к контролю и правилам. Виктор Томпсон объединил все эти особенности в понятие «бюропатическое поведение», то есть, поведение, характеризующееся «пограничным» состоянием поведенческих характеристик госслужащего, находящегося между патологией нормой. С точки зрения Р. Мертона государственные служащие вырабатывают сильное чувство внутригрупповой идентичности, которая ведет к психологическому отчуждению и сводит внутригрупповую агрессию к минимуму. Групповые ценности становятся единственно значимыми, что приводит к отсутствию желания оказывать помощь клиентам организации или даже высшим должностным лицам. В свою очередь личность госслужащего существует в условиях норм обезличенности, а представления о правильности формируются под давлением строгих правил. Такое положение вещей способно сделать человека более циничным и безразличным к проблемам окружающих.

Р.Мертон представляет госслужащего как конформиста и консерватора, а предпринимателя он как бы ставит ему в противоположность и представляет его как индивидуалиста и инноватора [5].

Несмотря на подобные, казалось бы, укоренившиеся в сознании людей представления о личности бюрократа, многие исследователи не хотели бы с этим соглашаться и доказывали сомнительность таких представлений.

В 1971 году, американский социолог Мелвин Кон эмпирически доказал, что государственные служащие обладают высоким уровнем интеллектуальной гибкости. Кроме того, они оказались более открытыми по отношению ко всему новому и проявляли большую самостоятельность в своих ценностных установках, чем люди, работающие в небюрократических организациях.

Кристофер Эллисон пришел к выводу, что у госслужащих не обнаруживаются приписываемые образцы «бюропатического» поведения, а образ ригидного бюрократа является неверным. На достаточно высокую интеллектуальную гибкость госслужащих также указывает Чарльз Гудсел. Более того, исследователь полностью отрицает наличие у них бюрократического менталитета. С его точки зрения чиновник является достаточно открытым и не слишком ориентированным на правила. По его мнению, «чиновники — это обычные люди» [4].

В исследовании, которое проводилось в странах ЕС, Кристоф Демке получил довольно большое количество результатов. К примеру, данные, полученные во Франции, показывают, что профессиональная жизнь госслужащего

неотделима от частной. Госслужащий — такой же человек, у него также как и у «простых смертных», есть свои заботы и проблемы. Кристоф Демке, по результатам своего исследования, пришел к выводу, что в странах ЕС сегодня все меньше людей верят в то, что госслужба может иметь для государства большее значение, чем частный сектор [2]. Многие государственные служащие в этих странах «занимают позиции, аналогичные позициям на частных предприятиях с одной лишь разницей, что государственное управление является немного другой отраслью бизнеса» [6]. Другой исследователь Рон Ниссен, как бы поддерживая Кристофа Демке, в 1982 году в своем докладе, адресованном голландскому правительству, подчеркнул тот факт, что некоторые частные лица считают, что они также выполняют свои обязанности на благо государства [6].

Таким образом, Демке сделал заключение о том, что государственные интересы не являются более весомыми, чем частные. «Если государственный служащий абсолютно такой же человек, как и банковский служащий или фермер, то правовое отношение к нему не может быть каким-то особенным. Такой подход создает ситуацию, при которой госслужащий, как особая роль в общественной системе, становится ненужным, так как любой менеджер, техник, работник офиса, преподаватель, специалист или секретарь может выполнять его функции» [2].

Кристоф Демке утверждает, что исследование, проведенное в странах ЕС, «действительно показывает, что государственные служащие имеют иные мотивационные модели, чем работники частного сектора» [2]. Результаты, полученные во Франции, Голландии, Испании, убедительно свидетельствуют о том, что мотивация госслужащих не зависит сектора, в котором работает человек, а скорее наоборот, сотрудники с определённой мотивацией выбирают ту или иную сферу работы. Именно особенности личности, толкают человека к выбору государственной службы в качестве места их работы. К примеру, людей привлекает возможность работать на благо общества и т.п. В большинстве стран ЕС пришли к выводу, что люди, претендующие на места в государственной службе, имеют иные мотивационные профили, чем у тех, кто устраивается в частный сектор. Кандидаты в госслужбу более идеалистичны и больше привержены стабильности в работе.

Литература:

1. Bozeman, B. *Bureaucracy and Red Tape* / B. Bozeman. — New Jersey, 2000. — p. 19.
2. Demmke, C. *Civil Services between Tradition and Reform* / C. Demmke. — Maastricht, 2004. - P. 94.
3. Gladden, E.N. *A History of Public Administration. Vol. II* / E.N. Gladden. — London: Frank Cass & Co Ltd, 1972. — p. 251.
4. Goodsell, C.T. *The Case for Bureaucracy, A Public Administration Polemic, 4th Edition* / C.T. Goodsell. — CQ Press, 2003. — P. 114- 123.
5. Merton, R.K. *Bureaucratic Structure and Personality*, in: Shafritz, Jay M. / Hyde Albert C., *Classics of Public Administration* / J.M. Shafritz, A.C. Hyde. — Chicago, Illinois: The Dorsey Press, 2.Edition, 1987. — P. 111-112.
6. Niessen, R. *Legal Position of civil servants; the process of standardisation*, in: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koningsrijksrelaties (ed.), *the Dutch Civil Service*, - Netherlands: Kluwer, 2004. — P. 27.

Таким образом, в работах современных европейских исследователей мы все чаще сталкиваемся важностью принципа морально-нравственного выбора. Именно человек, обладающий определёнными личностными качествами, особой системой ценностей и мотивационным профилем, делает выбор в пользу госслужбы, а не сама госслужба обуславливает развитие тех или иных характеристик личности.

С точки зрения результатов исследований, полученных за последние годы в странах ЕС, клише — бюрократического, негибкого и жестокого служащего устарело и не является верным. Сама же госслужба перестает быть четко выделенной отраслью, рамки особого предназначения размываются, что ведет к глобализации представления о работе на благо общества. Кроме того, лень, которую приписывают госслужащим в большинстве стран мира, так же не имеет места в западных исследованиях.

Таким образом, классический стереотип бездушного бюрократа, а также научные представления таких исследователей, как Макс Вебер, Роберт Мертон и другие, отчасти присутствуют в американском обществе. Это убеждает нас в том, что ситуация в отношениях между государственным и частным сектором может достаточно значимо отличаться в разных государствах и зависит от различных факторов, в том числе экономических.

Кроме того стоит предположить, что человек, претендующий на «теплое кресло» по своим личностным и ценностным характеристикам будет отличаться от того, кто идет на риск ради пользы обществу. Официально оба этих человека, в конечном счете, будут отнесены к госслужащим. И этот факт убеждает нас в неправильности постановки вопросов. Для начала следует ответить на вопрос — кого мы называем государственным служащим? Скорее всего, «классического чиновника» мы найдем лишь в «классическом месте обитания чиновника», месте, которое создает «идеальные условия», которое естественным образом «притягивает идеальных кандидатов». В остальных случаях, мы лишь оперируем ярлыком, который вводит в заблуждение не только простых граждан, но и исследователей. Следуя этой логике, получается, что мы в своем исследовании не только обнаружили «классического госслужащего», но и обнаружили его в «классической среде».