

УДК331.44

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Базарбаева Назерке Базарбайқызы

nazerke.bazarbaykyzy@mail.ru

Кандидат экономических наук Евразийский Национальный Университет

имени Л.Н Гумилёва, г.Нур-Султан, Казахстан.

Научный руководитель - Айтжанов Алдаш Турдыкулұлы

Недостаточный уровень сформированности профессиональной культуры государственных служащих остается нерешенной проблемой государственной службы в Казахстане. Фрагментарность в определении профессионально-квалификационных требований к профессиональной культуре государственных служащих в нормативно - правовой базе Государственной службы Казахстана привела к тому, что требования к профессиональной культуре представлены обобщенно, без учета ее научно обоснованного содержания. Такой подход не отвечает научному пониманию профессиональной культуры как сложнокомпонентного явления. Таким образом, формирование профессиональной культуры государственных служащих – это важная практическая задача процесса профессионализации государственных служащих.

Проблемой профессиональной культуры государственных служащих занимались: В. Бакуменко, Н. Нижник, О. Оболенский, М. Рудакевич, Т. Василевская, С. Хаджирадева, М. Пирен, О. Воронько, М. Нинюк, И. Гречкосей, Л. Климова, Т. Чмут, Т. Бутырская, Л. Нестеренко, Ю. Ясенчук, В. Рубцов, И. Нинюк, Ю. Ястремский, О. Крутий и др.

Для более полного отражения сущности профессиональной культуры как социального явления, на наш взгляд, следует обратить внимание на ее внутреннее структурирование. Весомым аспектом исследования профессиональной культуры государственных служб является ее внутренняя композиция. Мы выделяем структурные (базовые и компетентностные) и функциональные компоненты профессиональной культуры государственных служащих. Внутренний стержень профессиональной культуры государственных служащих формирует система их профессиональных ценностей. Ценности по своей сути являются властями общественных предметов. Как компонент социальной системы они наделены особым значением в индивидуальном и общественном сознании - мосту, что тесно связано с существующей системой культуры и социальной структурой общества [1]. Принято вести речь о моральных,

идеологических, национальных, политических, эстетических, религиозных, экономических и других ценностях.

Профессиональные ценности, отражаясь в сознании - государственных служащих в процессе их профессиональной деятельности, становятся регуляторами поведения, подталкивая начать выбор определенной формы действий или поступков в различных служебных ситуациях. На наш взгляд, для того, чтобы воплотить свои профессиональные ценности в конкретные поступки, субъект действия должен иметь определенную свободу принятия решений, степень которой обусловлен высоким уровнем генерализации ценностей.

Таблица 1. Компоненты профессиональной культуры государственного служащего

Компоненты		
Функциональные	<i>Структурные</i>	
Управленческий	Базовые	Компетентностные
Исполнительский	Профессиональные ценности	Профессиональные знания
Личностно - творческий	Профессиональные нормы	Профессиональные умения
Информационно - коммуникативный	Профессиональная мотивация	Профессиональные навыки
Морально - этический	Профессиональные качества	Профессиональный опыт

Профессиональный опыт – чувственно-эмпирическое познание объективной действительности, основывается на практике, результат профессионального развития человека, это знания, умения и навыки, обогащенные практикой решения многочисленных конкретных профессиональных ситуаций. [2]. Базис практической профессиональной деятельности, результат длительной профессиональной деятельности. Профессиональный опыт персонала – важнейший человеческий ресурс, способный быть самым ценным капиталом государственного органа, неотъемлемый компонент профессиональной культуры государственного служащего. В профессиональном опыте аккумулируется индивидуальный вклад человека в профессию, он всегда приобретается и развивается под влиянием определенных качеств личности, способностей, предпочтений, взглядов и тому подобное.

Профессиональная мотивация деятельности является следующим структурным компонентом предложенной нами модели профессиональной культуры государственного служащего и представляет собой структуру мотивов, что отражает инструментальное отношение к профессиональной деятельности. Самоціннісне отношение – это внутренняя мотивация, проявление внутреннего побуждения к профессиональной деятельности, а инструментальное – это, по сути, система стимулов, внешнее отношение.

Человек, выбирая профессию (сферу деятельности, место работы), соотносит свою мотивационную структуру с теми факторами профессиональной деятельности, которые могут удовлетворить ее ожидания и потребности. Таким образом, мотивация профессиональной деятельности проявляется как личностный смысл, движущая сила деятельности.

Но, попадая в нормативно регламентированную профессиональную среду деятельности организации, коллектива, человек может либо распределить нормативный способ деятельности, добавив ему внутренний, индивидуальный смысл, или через определённые обстоятельства добавить этой нормативности (сохранить) внешнюю, объективную по отношению к человеку сторону ее профессиональной деятельности.

Перейдем к анализу компетентностных компонентов профессиональной культуры государственного служащего, то есть к профессиональным знаниям, умениям, навыкам и

профессионального опыта. Так, *В. Бакуменко* под знаниями понимает не только основные результаты обучения, но и знания.

Знания – это проверенный практикой результат познания действительности, адекватное ее отражение в мышлении человека, продукт общественной материальной и духовной деятельности. Знания могут быть донаучными (жизненными) и научными (эмпирическими и теоретическими); в них осуществляется преобразование разрозненных представлений в теоретически систематизированную общезначимую форму.

Основными формами знания являются идеи (понятия), категории, законы (и факты), теории. *Н. Нижник* указывает, что знания характеризуют уровень теоретической и практической подготовки руководителя, навыки – умение выполнять направленные действия с высокими результатами. *И. Нилюк* отмечает: «Управленческие знания – это то, что государственный служащий получает на основе осмысления собственного опыта и опыта других, а также литературы по проблемам государственного управления и государственной службы.

Речь идет не обо всех знаниях, а лишь о тех, которые изображают процесс реальной деятельности и несут ответственность за успешность решения хлопоты»

В системе государственной службы профессиональные нормы, на наш взгляд, выполняют регулятивную роль, потому что, упорядочивая поведение государственных служащих, они координируют различные виды общественных отношений и образуют определенную иерархию по степени их социальной значимости. Нормы — морали-это специфическая форма волеопределения, при которой происходит принятие воли служащего с общими затратами, интересами и волей социальных сообществ. Иногда они фиксируются в кодексах или "завещаниях", но чаще существуют как моральные принципы, проявляясь не только в сознании, но и в поступках, поведении, моральных качествах личности, а также в моральных позициях и видно - сыновьях людей.

Именно поэтому для профессиональной деятельности государственного служащего важно, чтобы были задействованы все компоненты мотивационной системы, которая выражает основные потребности человека: материальные, духовные (профессиональная самореализация, удовольствие от выполняемой работы), социальные (потребность в общении, принадлежности к группе).

Рассматривая структурный базовый компонент модели профессиональной культуры, хотелось бы подчеркнуть, что качества личности государственного служащего – наиболее устойчивые характеристики, которые влияют на его профессиональную культуру (социальные, социально-психологические и психологические свойства): к социально-психологическим качествам относятся формы общения, взаимодействия и поведения (ответственность, доброжелательность, требовательность, склонность к взаимопомощи, сотрудничеству и т. др.); к психологическим качествам – черты характера человека (сдержанность, уравновешенность, честность, порядочность, принципиальность и т. др.); к социальным – характеристики профессиональной деятельности (профессионализм и профессиональная компетентность). Особое значение приобретают профессионально важные качества личности. Следует подробнее остановиться на *профессионализме*, потому что под профессионализмом обычно понимаются нормативные требования профессии к личности человека, то есть наличие совокупности, набора личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда. По мнению *Ж. Тощенко*, профессионализмом является «высшая степень совершенства в определенном виде профессиональной деятельности, осуществление дела в высшей степени». Другая точка зрения на сущность профессионализма, высказанная в социологическом словаре, как и позиция *Ж. Тощенко*, безусловно, заслуживает внимания, однако, на наш взгляд, является немного суженной, рассматривая его как меру овладения индивидом профессиональными навыками, отражает лишь технологическую составляющую профессионализма, отождествляя его с составлением профессиональной компетентности.

Таким образом, профессиональная культура государственных служащих является отражением доминирующих в системе государственной службы межгрупповых, общих и межличностных отношений на основе профессиональных ценностей и норм, которые находятся в тесной взаимосвязи между собой и взаимодействуют друг с другом. [3]. Так, профессиональные ценности могут рассматриваться, с одной стороны, как основные нормы, которые являются общими для формирования профессиональной культуры государственных служащих и управляющими их поведением, а с другой стороны, как усвоенные стандарты жизни, которые направляют и регулируют деятельность людей. Профессиональные ценности выполняют функции регуляторов поведения, поступков государственных служащих, они выступают как мерой их оценок согласно общепринятым нормам, правил и традиций государственной службы. Профессиональные нормы являются, в свою очередь, своеобразной мерой поведения государственного служащего и масштабом оценки этого поведения. Они образуют определенную иерархию по степени социальной значимости.

Профессиональные знания – это то, что государственный служащий получает на основе осмысления собственного опыта и опыта других, а также специальной литературы из проблем государственного управления. Речь идет не только о знаниях, а лишь о тех, которые «сворачивают» процесс реальной деятельности и выражают такие ее модели, которые «ответственны» за успешность дела. Кроме профессиональных знаний, в предложенной нами модели профессиональной культуры государственных

служащих мы выделяем профессиональные умения и профессиональные навыки.

Таким образом, исследовав внутреннюю композицию профессиональной культуры государственных служащих, можно выделить ее структурные базовые компоненты (профессиональные ценности, профессиональные нормы, профессиональную мотивацию деятельности, профессионально важные качества те) и структурные компетентностные компоненты: профессиональные знания, профессиональные умения, профессиональные навыки и профессиональный опыт. Указанная композиция присуща и подвидам культур, входящих в содержание профессиональной культуры государственных служащих.

Список использованных источников

1. Бакуменко В. Д. формирование государственно-управленческих решений: проблемы теории, методологии, практики: монография (формирование управленческих решений. К.: выд-во УАДУ, 2000. 328 р.
2. Дармограй Н. Культура становления государственно-властных отношений (влияние элит) / Н. Дармограй // Вестник. УАДУ. – 2002. – № 4. – С. 51-60.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 312 с.