Курсовая работа

на тему

Социально-психологические характеристики государственных служащих

Введение

Наверное, очень велика зависимость успешного устройства государства не только от проводимой политики, но и от успешной деятельности тех, кто выполняет проведение той или иной политики - государственных служащих.

Любая профессия по-своему оказывает влияние на деятельность личности и функции психики, которые тем или иным образом касаются той профессии, о которой идет речь. Личностно-профессиональное развитие отмечается устойчивой взаимосвязью: одна из ее сторон характеризуется тем, что качества личности работающего, несомненно, занимают значительную роль в процессе и результате деятельности, другая сторона - является продуктом самой профессиональной деятельности.

Понимание служебного поведения служащих аппарата государственной службы достаточно актуально. Поэтому необходимо, чтобы государственные служащие, исполняли свои обязанности с максимальной эффективностью. Определяющим моментом в государственной службе выступают профессионализм и компетентность. Наиболее необходимым для этого являются знания государственных служащих во всех областях управления, высокие способности, квалификация высшей степени. На эффективность их деятельности так же влияет статусная устойчивость, а так же карьерный рост, по мере увеличения опыта и знаний в той или иной области их деятельности.

Так, например, большая часть государственных служащих заинтересована в карьерном росте. Успешная карьера - является важным фактором выполнения государственными служащими своих обязанностей четко и правильно. Лишь 11-14% государственных служащих удовлетворено своим положением, как социальным, так и служебным. Вполне возможно, что это может быть связано с неуверенностью государственных служащих достижения карьерного роста, благодаря трудолюбию и высоким профессиональным качествам.

Закон включил в практику новый пункт в праве «служебное поведение», но не дал полного определения содержания этого понятия. Задача эта возложена на науку. Исходя из содержания термина «поведение» под служебным поведением понимают общность деятельности и действий служащего лица, которые он осуществляет в соответствии со служебными полномочиями, в результате взаимодействия с коллегами, руководством, подчиненными (внутриорганизационное или корпоративное), а так же с окружающим миром (общество, население, граждане, государственные служащие других органов государственной власти, партии, движения, общественные и религиозные организации, структуры гражданского общества и т.д.), в ходе выполнения своих функциональных обязанностей в рамках должностного регламента.

Целью написания данной работы является рассмотрение социально-психологических характеристик личности государственного служащего. Для ее достижения необходимо разрешение ряда задач, таких как: описание личности государственного служащего (для чего нужно рассмотреть проблему социально-психологических свойств личности в современной социальной психологии), рассмотреть социально-психологические характеристики личности госслужащего. Также немаловажно, по-моему, описание служебного поведения государственных служащих, требований к поведению, относительно исполнения ими своих служебных обязанностей, то есть служебное поведение государственных служащих, а так же то, как они их воспринимают, а также нужно обратить внимание на мнение общества о поведении госслужащих.

Глава 1. Теория о социально-психологических характеристиках личности государственного служащего

государственный служащий психология

1.1 Свойства личности в современной социальной психологии

Для того чтобы дать наиболее полную характеристику личности, необходимо рассмотреть подход к пониманию самого термина «личность» и взаимосвязь личности и общества.

. Фрейд утверждал, что человек (личность) и то общество, которое его окружает, будут всегда находиться в состоянии враждебности и конфронтации. Причиной этой конфронтации выступают плохо управляемые влечения Ид, никак не согласующиеся в соответствии с физической реальностью и социальной действительностью. Эго и Супер Эго призваны лишь как-то примирить эти влечения с требованиями действительности, придав им более или менее приемлемую форму.1

Многие работы Фрейда несут социально-психологический, но наиболее значительными среди них являются серия статей под общим названием «Тотем и табу» (3. Фрейд, 1923), «Групповая психология и анализ Эго» и «Цивилизация и ее болезни» (1991). В ‘групповой психологии’, важен следующий момент. Вообще изначально, в первом издании говорится не совсем именно о групповой психологии, а о психологии в массах, поэтому сам автор принимал ее как психологию, но именно социальную, связанную «...с индивидом как членом расы, нации, касты, профессии, учреждения, или как с частью собрания людей, которые организованы в группу с какой-то целью в какое-то определенное время».

В качестве основополагающего социально-психологического понятия Фрейд использует определение Супер Эго. То, что есть структура личностного содержания психики человека, так как оно должно включать в свою структуру совесть, определяющую, что возможно и допустимо, и идеальное Я как образ, который необходимо достичь. При сравнении СуперЭго с другими определениями сегодняшней социальной психологии, то его можно включить с систему социальных установок личности. Всю идею СуперЭго Фрейд определяет таким образом, что человек, у которого именно такой тип качества психики и детерминирует общественный характер. Общество станет авторитарным, если в нем преобладают люди, у которых сильное, жесткое СуперЭго.

Э. Фромм придерживается этой мысли, только пользуется другим понятием - "социальный характер".

Общественно - социальные отношения формируются под влиянием отношений индивида с его родителями. Так, например, отношения между матерью и ребенком будут в дальнейшем влиять на некий образ поведения взрослого по отношению к обществу, в котором он находится. Больше всего для такого поведения характерно амбивалентность чувств. Все мы знаем, что мама выступает, как условие или источник для существования и позитивного настроя, а так же предметом любви. Но в тоже время есть и абсолютно противоположная сторона, то есть она выступает источником запретов и ограничений, и тем самым вызывает в ребенке чувства враждебности или агрессивности и ненависти. Такое сочетание амбивалентности чувств оказывает негативное влияние на формирующиеся общественные отношения личности, продуктом чего являются чувства в какой - то степени лояльности, а в какой - то враждебности.

А если говорить об отношениях с отцом, то естественно эти отношения будут отражением отношений с лидерами. И тут сразу становится понятным, что в качестве лидеров могут выступать не отдельно взятые представители власти, но и вся власть в целом. Таким образом, при передаче части функций Эго лидеру, а в семье отцу, мы как бы перекладываем на них ответственность за свои те или иные поступки. Это процесс передачи функций Эго можно связать так же с покорностью общества фашизму в Германии, а так с массовой травлей мнимых «врагов народа» в бывшем СССР.

Фрейд так же не оставляет без внимания такой момент, как групповой нарциссизм. Фрейд интерпретировал это понятие как «выражение любви к себе», обычно проявляющийся «в открытой антипатии и отвращении к чужим». Фрейд признавал что «мы не знаем, почему ...» так происходит, но все же он полагал, что именно групповой нарциссизм будет выступать причиной неизбежной враждебности между народами. Тем самым, если чувства агрессивного настроя не находит внешнего врага, то они становятся той силой, которая будет разрушать равновесие внутри общества, порождая гражданские войны.1

В конце концов, Фрейд пришел к тому, что основу цивилизации формируют два начала в человеческой психике. Инстинкт жизни (Эрос), питается энергией либидо и объединяет «...разрозненных человеческих индивидов, потом их семьи, затем расы, народы, нации в одно великое единство, единство человечества», и инстинкт смерти (Танатос), являющийся проявлением агрессивности человека, враждебности всех против всех, который «препятствует осуществлению программы цивилизации». Он утверждает, что либидо питается инстинктом жизни, то есть энергия, имеющая сексуальное происхождение, это вполне естественно, если речь будет идти о вопросе сохранения человеческого вида и цивилизации, но ответ на вопрос, какая энергия является питанием для инстинкта смерти, Фрейд к сажалению так и не нашел.

. Фрейд не мало внимания уделял роли бессознательных процессов в человеческой психике, тем самым он получил признание как ученного, которому удалось доказать эту роль, хотя необходимо относиться крайне аккуратно к его социально-психологическим воззрениям, так как биологизаторское начало (акцент на влечениях Ид) и недооценка социальных влияний, помимо родительских, порождают много вопросов и сомнений. Для К. Юнга коллективное бессознательное играет главную роль в асоциальной жизни личности, «внечеловечное», которое к индивидуальной судьбе личности не имеет никакого, а так же недоступно познанию.

А. Адлер. Для него центральное место занимают стиль жизни и социальное чувство. Стиль жизни объясняется тем, что личность стремится преодолеть чувство неполноценности, возникающее, по Адлеру, у каждой личности вследствие тех или иных органических недостатков, которыми он обладает или негативные психологические переживания, таким образом, социальным чувством отражается степень заинтересованности человека в солидарности с обществом, цели общества и смысл жизни в целом. Этим чувством определяется жизненный образ, приводящий, если личные и общественные интересы находятся в гармонии, к успешной компенсации комплекса неполноценности; при одностороннем стремлении к превосходству порождает сверхкомпенсацию; при слабости личности компенсация выражается в форме ухода в болезнь.1

В отечественной психологии разные школы и направления формировали различные отношения на социально-психологические проблемы личности. Я дам краткую характеристику основным подходам в разработке социальной психологии личности и авторские концепции, которые представляют эти подходы.

Начну с рассмотрения социально-психологических проблем личности с позиции психологии отношений.

Основоположником этого подхода в России является А.Ф. Лазурский. Он утверждал, что отношения являются системообразующим фактором структуры личности. Он характеризовал, как сложно устроенное целое, но разделял ее внешнее проявление на два типа: эндопсихические и экзопснхические. Эндопсихика - это совокупность всех взаимосвязанных и взаимозависимых психических элементов и функций. Это - «внутренний механизм человеческой личности».

Экзопсихика определяется отношением личности к внешним объектам, к среде. Понятие среды берется в самом широком смысле слова. "Око объемлет всю сферу того, что противостоит личности и к чему личность может так или иначе относиться". Это то, что нас окружает, то что материально, люди вокруг нас, социальные группы, наука, искусство, религия, душевная жизнь самого человека. По форме достижения, по форме отношений, форме удовлетворения ими, по направленности различают разные категории отношения к действительности.

Фундаментом личности, по мнению Лазурского, выступают два вида отношений:

• отношения между личностью и окружающей средой;

• отношения между эндо- и экзопсихическими ее проявлениями.

Причем, каждое из этих отношений развиваются по- разному, для этого развития существуют разные уровни и на каждом уровне они находятся в разных соотношениях. Исходя из соотношений этих параметров, выделяют переходные типы чистые и смешанные, а так же три уровня - низший, средний, высший. Повышение значения экзопсихических особенностей есть направление развития. Таким образом, в сторону социально-психологических отойдут общепсихологические характеристики.

«Идеальной классификацией должна считаться такая, которая в каждом из своих типов давала бы не только субъективные особенности данного человека, но также его мировоззрение и социальную физиономию, поскольку, конечно, они стоят в связи с его характером; другими словами, классификация личностей должна быть не только психологической, но и психосоциальной в широком смысле этого слова» (Лазурский, 1997, с. 78). Так Лазурский сформулировал важное положение в социальной психологии, когда поставил задачу создания научно обоснованной классификации личностей.

Так же большой вклад в разработку концепции психологии отношений внес В.Н. Мясищев. Для него в понимании психологии личности важным моментом выступает представление сущности человека как общности общественных отношений. Общественные отношения можно представить в двух видах: объективные отношения и субъективные отношения. Отношения личности, психологические, внутренние, жизненные отношения - все это относится к субъективным отношениям.

Отражая объективные общественные отношения, эти субъективные отношения, «в наибольшей степени характеризуют личность каждого человека... Именно эти внутренние отношения в действительности составляют ядро личности». Психологические отношения играют важную роль в образовании системообразующих качеств личности. В ходе развития они раскрывают различные стороны, такие как, индивидуальные, избирательные, сознательные, различных связей сторон объективной действительности. Характер человека, а так же протекание познавательных, волевых, эмоциональных процессов можно понять путем исследования этих отношений. Ведь отношения позволяют определить наиболее выраженные качества личности, которые выражаются в поставленных целях и решениях различных задач, поставленные личностью. "Возникает вопрос об уровне задач и целей, ради которых человек живет к борется - руководит ли им социальный идеал блага и освобождения трудящихся или личного преуспевания, или человек не ставит себе отдаленных задач и целей, стремится справиться только с подавляющими его повседневными заботами, или, наконец, у человека доминируют влечения, которые имеются и у животных-пищевые,половые". Если рассматривать систему отношений отдельно, то в ней на центральном месте будет находиться отношение личности относительно всего, что его окружает: общество, коллектив, группы, общности, и конечно его отношение к себе самому. Важнейшие и содержательные отношения формируются при межличностных взаимодействиях. В процессе понимания личности важную роль играет характеристика преобладающих отношений, которые меняются в процессе развития. Так же существуют различные уровни развития системы отношения. Эти уровни характеризуются:

• уровнем отношений личности: идейный, конкретно-личный и витальный;

• сравнительной ролью общественно-коллективистических и индивидуально-эгоистических тенденций во взаимоотношениях с людьми;

• избирательно положительным или отрицательным характером отношений к тем или иным объектам в той или иной форме деятельности.

Исходя из этих характеристик, можно выделить три уровня в развитии системы отношений. К нижнему уровню можно отнести примитивный, витальный, ситуативно обусловленный характер отношений (влечений). К среднему - преобладание отношений конкретно-личного характера, личной симпатии, антипатии, непосредственного утилитарного интереса или расчета. Высшему уровню соответствуют преобладания идейных отношений -убеждений, сознания долга, общественно-коллективистических мотивов. Таким образом, чем выше уровень отношений, тем больше их социальность. Тем самым в структуре личности начинает повышаться значения ее социально-психологических качеств. В.П. Мясищев предлагает оригинальную концепцию для того, чтобы измерить отношения. Для измерения этих качеств были предложены следующие параметры: степень устойчивости; базовый характер; производность от базовых отношений; доминантность; эмоциональность; степень обобщенности;

принципиальность; степень активности; уровень сознательности.

Именно в процессе развития, самовоспитания, а так же воспитания человека образуются системы отношений. Но для того, чтобы эти процессы двигались, необходимы условия общения и общественная практика.

1.2 Черты и личность работника госслужбы

Качества личности госслужащего - это взаимосвязь, наиболее устойчивых характеристик, влияющих на деятельность, как управленческую, так и исполнительскую. В эти качества можно включить как социальные, так социально-психологические и просто психологические свойства личности.

На социальные свойства влияют общественные функции, которые в свою очередь выступают свидетельством о успешности его управленческой деятельности, т.е. это профессионализм и компетентность госслужащего, организаторские способности, упорство, трудолюбие и т.д.).

В свою очередь на социально-психологические свойства влияют формы общения, взаимодействие с окружающими и поведение (надежность, дружелюбность, строгость, умение во взаимопомощи, сотрудничество и т.д.).

К психологическим свойствам можно отнести характеристику человека (сдержанность, уравновешенность, честность, порядочность, принципиальность и т.п.).

Важное место в определении качеств личности государственного служащего занимают профессионально - важные качества, которые характеризуются индивидуальными качествами субъекта деятельности, которые в свою очередь влияют на результативность успешной и профессиональной деятельности, в процессе ее освоения.

Категорией, близкой к личностным качествам, выступают способности государственного служащего - это наиболее ярко выраженные особенности, которые являются субъективными условиями, которые позволяют успешное осуществление профессиональной деятельности. Качества и способности личности тесно взаимосвязаны между собой, разделить их чаще всего почти невозможно. Но качества личности государственного служащего представляют собой результат реализации его способностей в процессе профессиональной деятельности, тогда как способности являются "скрытыми" возможностями личности, которые проявляются и раскрываются только при определенных условиях.

Еще одним важным условием существования феномена личности государственного служащего является категория профессиональных навыков. К ним можно отнести:

Знания - результат мыслительной деятельности для выполнения профессиональных обязанностей, что на практике означает усвоение фактов, понятий, законов и т.д.

Умения - относительно устойчивые характеристики, которые зависят от способностей, знаний и самого характера профессиональной деятельности человека. По сути умения служащего - это знания, воплощенные в решение конкретных профессиональных задач.

Навыки - это умения, доведенные до автоматизма. Они приобретаются в условиях, когда в практической деятельности служащий постоянно имеет дело с типичными ситуациями.

Опыт - это свойства, сформированные путем обучения и практики; в широком смысле - единство знаний, умений и навыков.

Мотивация - это множество потребностей индивида. Потребности, интересы, ценностные ориентации являются внутренними регуляторами трудового поведения сотрудников.

Воспитание - процесс последовательного влияния организации (руководителя, лидера) на исполнителей, связанный с идеологической концепцией организации или структуры, результатом которого является стойкая мотивация конкретного государственного служащего (или коллектива) к общественно полезной деятельности в интересах данной организации. Такие понятия, как "честь служащего", "чувство профессионального долга", "профессиональная солидарность" должны являться предметом воспитательной политики, как в масштабах конкретной организации, так и страны в целом.

Движущей силой личностно-профессионального развития госслужащего являются противоречия. В профессиональной деятельности госслужащего основным является противоречие между способностями, достижениями, мотивацией личности и собственными ожиданиями и требованиями (от организации).

Особенности профессиональной деятельности выдвигают определенные требования к наличию у государственного служащего конкурентных преимуществ, которые апеллируют к механизмам психической адаптации интеллектуальных, эмоционально-волевых, коммуникативных и организаторских особенностей. Конкурентные преимущества выступают условием профессионального роста и самосовершенствования служащего, являются акмеологическими факторами его успешной профессиональной карьеры.

Социологические методы применяются для изучения и оценки социальных ценностей в поведении государственных служащих, их этики, отграничения нравственного от аморального, легитимного и противоправного. Методы прикладной психологии позволяют классифицировать поведение должностных лиц с позиций инстинктивного и приобретенного, адекватного и неадекватного требованиям службы, самостоятельного и подражательного (конформного), агрессивного и оскорбительного.

Важную роль играют социально-психологические факторы государственной службы. И этому есть много причин. Однако можно выделить наиболее важную среди них. Она заключается в том, что государственные служащие создают своеобразную социальную группу (страту), которая выполняет обязанности занимаемой должности в государственном аппарате на основе служебных контрактов, за счет средств бюджета, имеющих установленный законодательно правовой статус. Этой группой выполняются основные обязанности, которые имеют некий публичный характер государственной власти и все это установлено законом. По выражению одного из депутатов Государственной Думы Российской Федерации, «на Западе... никому даже в голову не придет перепутать два принципа права - публичного и частного. В Великобритании, например, каждый знает с пеленок, что принцип публичного права - можно только то, что закреплено в законе, а принцип частного права - можно все, что не запрещено законом. То есть гражданин может делать все, что не запрещено законом, а чиновник может только то и только так, как записано в законе».

В советской юриспруденции долгое время не было этого деления, и это способствовало тому, что наши государственные служащие не чувствуют тонкого различия в праве, что привело к падению правовой культуры в деятельности государственного аппарата и развитию «правового нигилизма» в действиях государственных служащих. Все эти негативные явления возможно охарактеризовать и эффективно минимизировать с помощью достижений применяя социальную психологию. Она изучает реальную общественную жизнь, деятельность групп людей и ее воздействие на отдельных своих членов, восприятие, ценности, поведение и т.д. Все это носит название « психология социального познания».

Для изучения чего необходимо социальное познание в сфере социально-правового института государственной службы? Конечно для изучения служебного поведения государственных служащих. Понятие «служебное поведение», в сравнении с деловым, организационным, управленческим поведением, является более широким понятием.

Свое отражение, широкое социально-психологическое содержание понятие «служебное поведение государственного служащего», находит в законе. Что можно включить в это понятие? Наверно в первую очередь это общественные требования, которые обращены к государственным служащим, как к исполнителям государственных обязанностей.

Основа этих требований лежит в самой основе структуре государственной службы и характеризуется тем, что одновременно она является социально- правовым институтом, сферой функционирования профессиональной корпорации государственных чиновников - управленцев и, наконец, властной структурой, наделенной полномочиями легитимного государственного принуждения.

Для научного осмысления и совершенствования функционирования политической практики государственного аппарата важное место занимает плюрализм, в процессе определения таких понятий как «государственная служба» и «служебное поведение» государственных служащих. Для методологии описания, познания, а так же трансформации государственных явлений опорной точкой выступает социальная психология. С помощью социальной психологии осуществляется научное познание всей совокупности, а не только правовых предписаний, служебного поведения, его взаимосвязей, социальных отношений, задач и способов реализации.

Следующим моментом познания служебного поведения государственного служащего для социальной психологии выступает восприятие его человеком, который вступает в контакт с государственным органом, а так же с его персоналом. Этот подход стал наиболее актуальным в последнее время.

Динамичные социальные изменения, которые порой носят формы катаклизмов, требуют умения простого человека сориентироваться в окружающем мире, а так же умение адекватного интерпретирования социальных явлений, с помощью чего становится легче понимать смысл происходящего, а так же определить свое место и роли в отношениях с государственными структурами. Все усложнилось в XX века, когда власть пыталась скрыть сущность, приспособить к своим личным целям функционирование государственного аппарата, противопоставить его интересам общества и населения.

Социальная психология оказалась наиболее эффективной в социальном познании служебного поведения чиновничества с позиций социальной перцепции, анализа атрибутивных процессов и соответствия социальной реальности нормативным требованиям.

Глава 2. Служебное поведение государственных служащих

.1 Требования к служебному поведению работников госслужбы и их восприятие требований

Настоящим законодательством, действующим на сегодняшний день, установлены высокие требования относительно служебного поведения государственных служащих. В структуру этих требований вложены нравственный принцип относительно служебного долга, добропорядочность, честность, уважительное отношение к гражданским правам и их свободе, соблюдение моральных норм, как в профессиональной деятельности, так и в личной жизни. Главную роль в этих требованиях играют принципы равного доступа к государственной службе, единство всех перед законом, принцип законности и принцип справедливости. Конечно, на первое место среди требований необходимо так же вынести неподкупность и высокий профессионализм при исполнении своих должностных обязанностей. Профессионализм должен включать в себя не только глубокое и обстоятельное знание того предмета, который касается служебной деятельности, но и его социальную и гуманную значимость, а так же понимание и качественное исполнение должностных обязанностей и требований, присутствие навыков, умений и профессионального опыта. Для того чтобы определить уровень профессиональной компетентности проводят процедуру служебной аттестации или квалификационный экзамен.

Как показывают исследования, многие государственные служащие понимают значимость профессионализма. По данным B.C. Нечипоренко, профессиональную компетентность как ценность признают 85% респондентов и 95% экспертов. Однако только 54% опрошенных государственных служащих считают, что профессионализм востребуется и содействует их служебному росту. Более половины респондентов отмечают, что работа с литературой, повышение квалификации, освоение смежных специальностей нехарактерны для современного кадрового корпуса государственных служащих. Почти половина респондентов включили в структуру служебного поведения набор приемов и правил решения рабочих текущих вопросов, анализ ситуации, выбор способа действия и процесс принятия решений, т.е. сумму действий чисто аппаратного, бюрократического характера. Нормативное требование о признании, соблюдении, защите прав и свобод человека и гражданина смыслом и содержанием профессиональной служебной деятельности не вспомнил ни один из числа опрошенных.

О широко распространенном среди современных служащих государственного аппарата «правовом нигилизме» в условиях крайне нестабильного законодательства свидетельствует то обстоятельство, что респонденты не включили в содержание организационной культуры служебного поведения требования. Действия на основе административного усмотрения, дублирования функций, превышения служебных полномочий государственными служащими фиксируют многие при взаимодействии органами российской государственной власти.

Законодательством требуется, чтобы государственные служащие соблюдали политическую и конфессиональную нейтральность, а так же соблюдение ограничений, которые установлены по службе, предостерегает их от совершения поступков, которые порочили бы честь и достоинство государственного служащего. Есть необходимость проявления корректности при контакте с населением, а так же проявление уважения к нравственным традициям и обычаям народов, проживающих в России.

После аранжировки стало ясным, в аппаратные ценности служебного поведения опрошенные указывали в качестве значимых не то, что было перечислено, а «умение работать с документами, проводить служебные совещания, принимать посетителей, умение контролировать ход выполнения управленческих решений и вести служебные переговоры с использованием средств связи». Так же не очень важным считается «умение прислушиваться к мнению специалистов, осваивать опыт других и работать в команде».

Стоит так же отметить, что немаловажную значимость несут нормативные требования к служебному поведению государственных служащих относительно учета менталитета и культурных особенностей этнических и социальных групп населения, а так же способствование межнациональному и межконфесиональному взаимопониманию, они обязаны соблюдать правила публичных выступлений, бесконфликтность общения и обращения со служебной информацией. В обществе возникает массовое осознание «прямой зависимости между нравственным авторитетом власти, доверием к ней народа и стабильностью государственных устоев».

Конечно, в наше время государственными служащими уделяется мало внимания относительно нравственных элементов служебного поведения. Именно поэтому среди «чиновных юношей», то есть молодых представителей государственных служащих, мало значения, если сравнивать со старшими представителями профессии, имеют регуляторы нравственного служебного поведения.

По данному вопросу было проведено немоло исследований и, исходя из их результатов, четко просматривается следующая зависимость: представители государственной службы, которые наиболее молоды и имеют небольшой стаж службы, относятся наиболее пренебрежительнее к нормам нравственности и профессиональной деонтологии.

Так, например, только 79% среди респондентов до 30 лет считают неподкупность важным профессиональным качеством для государственного служащего. Если сравнить эти показатели, с показателями респондентов более старшего возраста, то оценки старших почти в четыре раза выше. Молодые представители государственных служащих свободны от следов прошлого, когда государственная служба по статусу, престижу, вознаграждению и правовому регулированию уравнивалась с трудом рабочих на производстве и колхозников в сельском хозяйстве, более открыта для освоения и использования современных информационных технологий и зарубежного опыта государственного управления. Таким образом молодые государственные служащие более склонны к отступлению от моральных норм и нравственности при конфликте личных и общественных, государственных интересов - причем не в пользу последних.

Так же стоит отметить, что надо уделить немало внимания оценке государственных служащих элементов служебного поведения, которые включены социально-психологические компоненты личности. Большая часть респондентов утверждают, что они не обладают достаточным умением в организационных технологиях, которые требуют творческий, инициативный и неформализованный подход к исполнению своих служебных обязанностей. Многие современные государственные служащие до сих пор не в полной мере осознают, что решающую роль в увеличении развития служебного поведения играют не исполнительские возможности, полная личная преданность начальству, «умеренность и аккуратность», а такие качества как общительность, мышление стратега, креативность в исполнении должностных обязанностей. Чтобы персонал государственной службы успешно функционировал, все большую роль занимают такие качества государственных служащих, как умение к саморазвитию и развитию собственными силами своего служебного потенциала, умение приобретать, создавать и применять новые управленческие технологии.

Как ни странно, еще немало важным элементом служебного поведения чиновника является возможность использования в личных интересах административного ресурса.

Многие современные государственные служащие своекорыстны, есть много примеров многочисленных фактов присвоения, и разбазаривания государственных средств, которые чаще всего связаны с неправомерным использованием административных ресурсов, которые находятся под управлением чиновника. Административный ресурс представляет собой совокупность возможностей, которые дает замещение государственной должности в государственном аппарате.

Конечно, такие возможности сами по себе не являются негативными явлениями. Под отрицательно попадает то, что в сознании чиновничества укоренилось такое убеждение, что при условиях перехода от одной модели политической и экономической системы общества к другой, использование возможности безнаказанно прибирать к рукам административный ресурс в личных целях считается нормой. Такое понимание оказывает негативное воздействие на деятельность и функционирование как государственных, так и общественных институтов. С этих позиций под использованием административного ресурса в служебном поведении государственных служащих, следует понимать совокупность возможностей должностного лица по использованию материальных средств, финансов, управленческих процессов и подчиненного персонала в своих или чьих-либо корыстных интересах, а не для исполнения функций и должностных обязанностей в рамках объема полномочий по занимаемой государственной должности.

Многие государственные служащие при социальном познании и оценки служебного поведения представителей своей корпорации опираются на то, что культура служебного поведения значительной части персонала государственного аппарата находится на низком уровне. Для многих государственных служащих разных сфер государственного управления недостает современных знаний в управлении, умений и навыков.

Во многих отраслях государственного и муниципального управления до сих пор отсутствуют оптимальные критерии оценки эффективности управленческого труда и служебного поведения государственных и муниципальных служащих, тем самым это оказывает негативное влияние на них. Количественные показатели, отношение к исполнении должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременное прибытие на службу и т.д. - все это до сих пор является критерием оценки служащих.

Хотя, многие государственные служащие сами отмечают не хватку профессиональных знаний. А те действующие критерии оценки их служебного поведения сводят их к «винтикам» бюрократического механизма, которое легко сменяемо. Самое отрицательное воздействие на социально-психологическую обстановку в государственной службе и служебной деятельности персонала оказывает то, что организационные структуры нестабильны и происходят очень частые реорганизации структур государственного управления.

Пережитки советского государственного аппарата на сегодняшний день все еще имеют место в служебной деятельности современного российского чиновничества, а так же и ростки новой служебной деятельности персонала новой формации, нового стиля работы, отвечающего идеалам демократического правового государства.

.2 Служебное поведение работников государственной службы глазами общества

В большей степени социально-психологические характеристики служебного поведения государственного служащего аппарата государственной службы находятся в зависимости от степени достижения цели государственного управления и преобразования этих достижений в информацию в виде общественно значимых суждений людей, их оценок деятельности персонала органов, подразделений, учреждений государства.

Служебная (управленческая) деятельность государственных служащих и государственное управление является отражением желаемого, возможного и необходимого состояния объекта или целой системы управления, предполагающее достижение и функционирование государственного аппарата с наименьшими затратами, наибольшей результативностью в пределах установленных ограничений, которые предполагают гарантию безопасности и минимальный уровень риска.

Достижение цели государственного управления оценивается общественным представлением об исполнении сотрудниками аппарата государственного управления своей служебной деятельности, а так же сформированным в их представлении социально-психологическим образом, соответствующим правильной модели чиновнического служебного поведения. Многие социологические и социально - психологические исследования свидетельствуют, что в общественном мнении, в процессе образования основ законодательства и реформации социально - правового института государственного аппарата, формируется образ государственного служащего, занятого в органах государственной власти, как особой относительно автономизированной социально-профессиональной группы, которая выполняет управленческую роль и отличается от остальных социально-профессиональных групп (юристов, педагогов, врачей, инженеров и т.д.) как социальным положением, так и другими значимыми критериями.

Для общественного мнения необходимо формальное ограничение представителей государственного аппарата в сфере политической деятельности, хотя, в большей степени, невозможно разграничить властные отношения политической элиты и аппарата государственной власти. В связи с этим необходимо углубленное изучение служебного поведения государственных служащих как посредников между органами, представляющими государственную власть, и представителями населения, в ходе создания новой политической системы.

Значимым моментом, который необходимо включить в социально-психологический портрет сегодняшнего государственного служащего, выступает признание чиновниками демократического контроля действий представителей аппарата исполнительной власти со стороны общества. Этот момент позволяет разделить всех представителей чиновничества на группы ориентаций: демократическая и административная. В первую группу можно включить большую часть государственных служащих (если представить в числовом соотношении, то это выглядит как 9:1). В общественном мнении сложился образ доминирующего чиновничества, где традиционные ценности административного государства, с элементами тотальной информированности и виртуализации восприятия населения, определяют служебное поведение чиновника. В социально-психологическом портрете современного чиновничества можно так же отметить присутствие бюрократического характера служебного поведения служащих государственного аппарата и то, что это является нормой для многих представителей чиновничества. Но, несмотря на это, для большей части служащих, которые работали в прежних структурах политического режима, не особо сложно сменить свою политическую направленность и служить новой власти с преданностью и верностью. В этом есть как плюс, так и минус. Плюс - обеспечивается стабильность кадрового состава, минус - не обеспечивает авторитетность и уважение в демократически настроенных глазах общества.

Для того чтобы государственные служащие выполняли свои служебные обязанности с большей эффективностью и отдачей, необходима мотивация. Мотивацией служебного поведения государственных служащих выступают карьерные притязания, то есть успешный карьерный рост.

Было опрошено почти 500 государственных служащих, которым предложили высказать свое мнение о важности в их служебной деятельности таких моральных качеств, как неподкупность, справедливость, уважительное отношение к правам и свободе граждан, честность, принципиальность и т.д. Результаты показали, что честность занимает только третье место, принципиальность - шестое, а вот неподкупность - только седьмое. Лишь для половины служащих государственного аппарата, проходившие опрос, имеет значение честность (вторая половина допускает мысли о бесчестии), для третьей части - неподкупность и только двое из каждых десяти считают необходимым уважение прав и свобод человека и гражданина.

Общество относится крайне отрицательно к непрозрачности власти. Это означает, что для большинства лиц власть представляется закрытой системой, то есть ограниченными остаются информация о ее деятельности и процессы принятия решений структурами власти. Остаются так же непонятными деятельность органов государственной власти. Населению повлиять на процесс принятия решения органами власти невозможно. Следовательно, при таких условиях возникает дефицит в нравственном служебном поведении чиновников. По словам руководителя Национального антикоррупционного комитета К.В. Кибанова, «коррупция в России стала системой государственного управления». Для общества коррупция представляется средством для выживания половины чиновничества и необходимым условием при решении личностных проблем другой. Таким образом в сознании общества складывается мнение о том, что значительная часть чиновничества работает в аппарате государственной власти лишь для решения своих личных интересов, а не для пользы общества.

Следующие факторы являются причиной такого неблагополучного положения кадрового корпуса государственных служащих сегодняшней России: производительная экономика находится в упадке, отсутствие политической стабильности, неусовершенствованное законодательство, нет развитости структур властных институтов и гражданского общества, слабо выражены демократические традиции, и, как было сказано выше, наличие непрозрачности власти, отсутствие независимости средств массовой информации, эффективного общественного противодействия коррупции и моральное разложение служащих государственного аппарата.

Заключение

Таким образом, в соответствии со статьей 3 Федерального закона «Об основах государственной службы» государственным служащим считается гражданин РФ, исполняющий в порядке, установленном действующим законодательством, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет федерального бюджета. Однако за этими сухими словами стоит, прежде всего, личность конкретного человека.

Активные изменения, которые произошли в России в течении последних десяти лет, привели к требованиям реального улучшения ролей и усложнения структуры государственной службы. Успешность социально- экономических преобразований, обеспечение стабильности развития, функционирование всей общественной системы зависит не только от усовершенствования только механизмов проведения политики, но так же улучшения эффективного исполнения деятельности субъектов исполнения управленческих функций - государственных служащих.

Как было сказано выше, для того чтобы государственные служащие выполняли свои обязанности с максимальной эффективностью, необходимо разрешить ключевые вопросы, которые касаются их профессиональной и должностной карьеры. В своей работе я пришла к выводу о том, что главную роль в деятельности государственных служащих играют их профессионализм и компетентность. В нашей стране проблемы профессионализма относительно государственного управления стали наиболее актуальными: важными являются высокие знания, квалификации, способности государственных служащих, которые необходимы в различных областях управления. Статусная устойчивость так же играет немало важную роль (стабильная занятость, стабильная заработная плата), стоит еще отметить и возможность карьерного роста в процессе приобретения опыта и накопления профессиональных знаний. Учеными РАГС при Президенте РФ были проведены исследования, которые выявили выраженный интерес большей части государственных служащих (68%) к карьерному росту.

Конечно, мотивация государственных служащих так же оказывает большое влияние на продуктивность их деятельности. Но одним из наиболее важных факторов, влияющих на продуктивность деятельности государственных служащих, является успешная карьера. Успешная карьера должна быть построена на мотивации, соответствующей ценностям госслужбы.

Государственного служащего необходимо рассматривать, как активного носителя профессиональной деятельности, который включает в себя три стороны одного целого: управление процессами, руководство людьми и самоуправление. Именно это является отражением психологического содержания профессиональной деятельности государственного служащего.

Каждый государственный служащий должен четко знать, что он обязан преобразовывать, прежде всего, самого себя, заниматься самосовершенствованием, саморазвитием в соответствии с образцом, моделью успешного специалиста в системе государственной службы. Ведь от деятельности государственных служащих зависит то, как общество будет относиться к власти. Выполняя свои служебные полномочия четко и правильно, они тем самым создают в сознании людей положительный образ власти и проводимой политики.

Список используемых источников и литературы

1. ФЗ РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ № 79-ФЗ

2. Андреева Г.М. Социальна я психология: Учебник для высших учебных заведений. М.: Аспект - Пресс, 2009.

3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 2008.

. Бобнева М.И. Психологические проблемы социального развития личности // Социальная психология личности. М., 2009.

. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2010.

. Лотова И.П. О некоторых результатах психолого-акмеологических исследований профессиональной карьеры госслужащих. Материалы Методического семинара от 20.02.2010.

. Лотова И.П. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход // Человек и труд №10,2011.

. Деркач А.А. Актуализация потребности в личностно-профессиональном развитии государственных служащих. М.: Изд-во РАГС, 2011.

. Панькова А.Г. Проблема построения модели государственного, муниципального служащего // Чиновник №1, 2012.

. Бодалев А.А. Психология общения. М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 2011.

. Шадриков. В.Д. Способности человека. Москва-Воронеж, 2009.

. Деркач А.А. Развитие профессиональной и психологической культуры государственных служащих. 1я часть(2). М.: Изд-во РАГС, 2012.

. Дьячков В.М. Оптимизация личностно-профессионального развития госслужащих регионального управления: Автореф дисс…канд. психол. наук, 2011.

. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Психологические характеристики государственных служащих и их личностно-профессиональное развитие. Конспект лекций по курсу «Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы». М., 2012.

. Организационная культура государственной службы. М.: Изд-во РАГС, 2012.

. Степнов П.П. Этические нормы государственных служащих. М.: Изд-во РАГС, 2012.

. Марченко И. Госслужащие. Нравственность и профессионализм // Служба кадров и персонал №8, 2011.

. Социологический эскиз коллективного портрета госслужащих. Информационно-аналитический бюллетень: СОЦИОЛОГИЯ ВЛАСТИ. №1. М.: Изд-во РАГС, 2010.