

Социокультурные факторы формирования нравственных основ государственной гражданской службы Российской Федерации

И. Н. Рыбакова

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, Россия

in_rybakova@mail.ru

Высказывается предположение, что социокультурные явления и процессы в обществе влияют на формирование нравственных основ гражданской службы. Утверждается, что инновирование деятельности государственной гражданской службы России путем формирования нравственных основ дает возможность модернизировать систему социально-нравственных отношений. Приводится классификация социокультурных факторов, являющихся движущей силой развития системы, и констатируется их воздействие на динамику социально-инновационного процесса.

Ключевые слова: социокультурные факторы; нравственные основы; государственная гражданская служба; социальные инновации; инновирование; социальная система; параметры социального порядка.

Socio-Cultural Factors of Moral Foundations for Russian Federation State Civil Service

I. N. Rybakova

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

in_rybakova@mail.ru

The author did suppose that socio-cultural phenomena and processes in the society influence civil service's moral foundations formation. The author affirms that Russian State civil service activity innovation makes it possible to modernize the social and moral relationship system. The author gives classification of sociocultural factors being the driving force of system development and states their impact on social innovative process dynamics.

Keywords: sociocultural factors; moral foundations; State civil service; social innovations; innovation; social system; social order parameters.

Исследование института государственной гражданской службы России как важнейшего механизма государственного управления направлено на выявление социокультурных факторов формирования нравственных

основ гражданской службы. Конкретные нравственные требования общества к государственной гражданской службе в условиях изменения государственного управления делают исследование актуальным и своевременным.

Социокультурные факторы — это социокультурные явления и процессы в обществе, влияющие на деятельность организаций. К этой группе факторов можно отнести, помимо структуры социальных отношений и общественной деятельности, также образование и национальную культуру, общественные традиции, ценности, моральные нормы, стиль жизни, привычки, отношение к труду.

Исследуем более подробно влияние социокультурных факторов на формирование нравственных основ государственной гражданской службы России. В этом контексте государственную гражданскую службу будем рассматривать как социально-нравственный институт, т. е. как систему отношений, «основной элемент социальной связи, поддерживающей устойчивость и внутреннюю сплоченность социальных групп» [1, с. 95].

Итак, нравственные основы государственной гражданской службы представляют систему социально-нравственных отношений, формирующую социокультурное пространство субъектов государственного управления. Система отношений выстраивается не только между государственными гражданскими служащими в соответствии с их статусным положением и выполняемыми функциями, но и между государственными гражданскими служащими и гражданами, представителями гражданского общества. Значение морали в совершенствовании этих отношений нельзя преуменьшать, так как мораль, как и право, является ключевым регулирующим фактором утверждения

нравственных норм и принципов в социокультурном пространстве государственных гражданских служб. Согласно высказыванию В. А. Баско, государственная служба как социально-нравственный институт «должна представлять собой не только идеальный тип организации, но и образец нравственности, достойный подражания. Без этого она не сможет выполнять возложенную на нее миссию — быть посредником между государством и гражданином, служить общественному благу, укреплять социальную стабильность» [2, с. 34].

В рамках нашего исследования термины «мораль» и «нравственность» обозначают определенную сферу общественной и личной жизни, сферу культуры, а понятие «этика» охватывает изучение морали, или нравственности, и ее обоснование.

Рассмотрим социокультурные факторы как движущую силу инновирования системы социально-нравственных отношений на государственной гражданской службе. Выявим конкретные параметры социального порядка системы, на которые воздействует эта сила, т. е. будем решать сложную задачу управления государственной гражданской службой. Как точно определяет В. С. Капустин, «особенность социальных систем — постоянное наращивание динамики инноваций...<...> Социальная инновация — это реализация определенных ожиданий социума или отдельных социальных групп, которые осознали некоторую модель изменения состояния социальной системы, это поиск новой социальной реальности. Механизм инноваций, в силу возможности социальной системы производить мысленные и теоретические мутации, осуществлять их оценку и отбор, имманентно присущ социальным системам.

Возникновение новой сущности всегда происходит скачком, в некий дискретный момент времени. Важно, чтобы этот скачок проходил не над, а под критическими параметрами системы. В противном случае система обречена на жесткую потерю устойчивости и переход к динамической ветви регрессивного развития» [3, с. 48].

Таким образом, решение задачи управления государственной гражданской службой возможно через инновирование — социально-инновационный процесс формирования нравственных основ государственной службы. Дифференцируем эту проблему с помощью логики сложной управленческой задачи. Алгоритм решения задачи предложен В. С. Карпичевым и Н. С. Мельниковой в монографии «Инновационные технологии решения сложных задач в государственном и муниципальном управлении». Применим алгоритм к системе отношений на государственной гражданской службе.

Первый шаг. Выявление приоритетной проблемы, мешающей формированию нравственных основ государственной гражданской службы.

Второй шаг. Декомпозиция приоритетной проблемы, определение современного состояния проблемы — исследование ее влияния на систему социально-нравственных отношений государственной гражданской службы.

Третий шаг. Поиск социальной инновации, под воздействием которой возможно формирование нравственных основ государственной гражданской службы.

Четвертый шаг. Актуализация инновации в обществе.

Пятый шаг. Определение типа сложности системы социально-нравственных отношений, признаков усложнения системы по методике Л. А. Василенко и И. Н. Рыбаковой (см.: [4, ч. 2]).

Шестой шаг. Выбор субъектов управления инновацией.

Седьмой шаг. Внедрение и продвижение инноваций в систему государственной гражданской службы посредством инновационных технологий.

При внедрении социальных инноваций в систему государственной гражданской службы учитываются тенденции внутреннего состояния системы, которые определяются рядом проблем на макро- и микроуровне.

Основные проблемы макроуровня, мешающие формированию нравственных основ государственной гражданской службы, характерны для института в целом.

— Кадровая коррупция в системе государственной службы.

— Недоверие граждан к государственным служащим.

— Безответственность руководителей органов государственной власти относительно принимаемых решений.

— Проблемы гендерного равенства в системе государственной службы.

— Недостаточная ориентация работы государственной службы на развитие государства и общества в будущем.

Основные проблемы микроуровня — это проблемы, которые связаны с духовностью, культурой государственных служащих и решение которых зависит непосредственно от желания самих служащих.

— Недостаточно высокие моральные качества.

— Недостаточная компетентность.

— Недостаточная мотивационная компетентность.

— Недостаточный профессионализм.

— Недобросовестное выполнение своих обязанностей.

— Нежелание вести открытый диалог с гражданами.

— Нежелание работать на опережение в ходе выполнения социальных ожиданий граждан.

— Моральные принципы.

Перечисленные проблемы предполагают формирование нравственных основ государственной гражданской службы и непосредственно взаимосвязаны с социокультурными факторами. Особо отметим, что «производство условий для инноваций есть проблема культуры» [5, с. 57]. Социальные изменения на макро- и микроуровнях системы могут быть как со знаком «плюс», так и со знаком «минус», и этот знак определяется не моментально, а в ходе проверки системой самой себя на устойчивость относительно появления нового инновационного качества. Если новое качество не дает никаких дополнительных преимуществ, то оно должно исчезнуть в результате отбора. Особенность социальных систем — постоянное наращивание динамики инноваций [3, с. 48].

Многоуровневый характер социально-инновационного процесса способствует трансформации долгоживущих и формированию короткоживущих параметров социального порядка системы. Трансформация связана с выбором русла движения к социальному аттрактору. Изменения, направляемые в систему извне, — это модернизационные изменения. Под модернизацией будем понимать формирование нравственных основ государственной гражданской службы. Иерархическую классификацию параметров социального порядка дает В. Л. Романов. *Мегауровень* выстраивается из долгоживущих и дальнедействующих параметров. Это верования, национальный характер, культура. *Макроуровень* — это традиции, ритуалы, нормы поведения, институты, социальная структура. *Микроуровень* составляют короткоживущие параметры. Это

привычные связи, социальные условия, мнения и настроения, отношения по интересам и профессиям, рабочие места. Подчинение переменных параметров социального порядка долгоживущим образует «русло следования» социальной системы, которое коммуникативно регулируется социальными отношениями и обеспечивает целостность сообщества.

Классифицируем условно социокультурные факторы по прямому и косвенному влиянию на решение нравственных проблем государственной гражданской службы. Выделим проблемы мега-, макро- и микроуровня. Покажем социальные инновации, соответствующие каждому уровню, и параметры порядка системы социально-нравственных отношений.

Внешние социокультурные факторы положительно влияют на решение проблем *мегауровня*.

— Поддержка институтами гражданского общества государственной идеологии и национальной идеи.

— Конструирование, внедрение, распространение и диффузия социальных инноваций институтами гражданского общества.

Проблемы мегауровня:

— отсутствие государственной идеологии — этимологическое понимание идеологии состоит в определении ее как учения об образах, представлениях, намерениях;

— отсутствие национальной идеи («Без высшей идеи не может существовать ни человек, ни нация», Ф. М. Достоевский);

— недостаточная ориентация институтов государственной службы «на сохранение и сбережение народа российского»;

— недоверие населения к государственным гражданским служащим.

Социальные инновации мезоуровня:

- создание и легитимизация, продвижение государственной идеологии в институты гражданского общества;
- создание и легитимизация, продвижение национальной идеи в социальные институты;
- разработка системы мер, направленных на формирование доверия населения к государственным гражданским служащим.

Параметры порядка мезоуровня — коллективные переменные (согласно В. Г. Буданову и О. П. Мелиховой), которые в нашем случае описывают цели-аттракторы государственной гражданской службы.

- Создание теоретико-правовой характеристики института национальной идеи России.
- Создание Движения «Сохранение и сбережение народа российского».
- Формирование доверия населения к государственным гражданским служащим.

Внутренние социокультурные факторы положительно влияют на решение проблем макроуровня.

- Организационная культура государственной гражданской службы.
- Своевременная адаптация государственной гражданской службы к социальным изменениям в государстве и обществе.
- Полноценное образование государственных гражданских служащих.
- Этическое образование государственных гражданских служащих.
- Нравственная культура руководителя в системе государственной гражданской службы.
- Реальные результаты по борьбе с коррупцией в системе государственной службы.
- Имидж государственной службы в СМИ.

- Имидж государственной гражданской службы в сети Интернет.

Проблемы макроуровня:

- коррупция в системе государственной службы;
- недостаточная ответственность руководителей государственных органов за принимаемые решения;
- закрытость системы государственной гражданской службы;
- государственный формализм;
- социальное неравенство при приеме на работу и продвижении по служебной лестнице;
- отсутствие миссии и целей развития государственной гражданской службы, ориентации на будущее.

Социальные инновации макроуровня:

- формирование антикоррупционной культуры в обществе;
- создание общественного института гражданского доверия и контроля;
- институализация присяги, должностной морали;
- создание «социального лифта» и института социальной справедливости.

Параметры порядка макроуровня — описывают цели-аттракторы формирования нравственных основ государственной гражданской службы.

- Служение государственным интересам с соблюдением основных нравственных принципов.

Социокультурные факторы влияния на решение проблем микроуровня.

- Соблюдение моральных принципов и норм.
- Нравственный климат в семье.
- Духовные установки.

Проблемы микроуровня:

- недобросовестное выполнение своих профессиональных обязанностей государственными служащими;
- безнравственное поведение определенной части государственных служащих;

— псевдопатриотизм отдельных государственных служащих.

Социальные инновации микроуровня:

— легитимизация основ этического кодекса государственного гражданского служащего, их продвижение в социокультурное пространство субъектов государственного управления;

— формирование в сознании государственных служащих чувства патриотизма как базиса российской национальной идентичности.

Параметры порядка микроуровня — описывают нравственные основы поведения государственных служащих.

— Соблюдение нравственных принципов административной морали.

— Добросовестное, ответственное, профессиональное выполнение должностных обязанностей.

— Коллегиальное поведение.

— Недопустимость корыстных действий.

— Урегулирование конфликта интересов на гражданской службе, недопустимость противоречия между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан.

Подчеркнем, что выявленные социокультурные факторы целесообразно рассматривать с точки зрения этики. Классификация параметров социального порядка характеризует нравственное состояние государственной гражданской службы и позволяет выявить русло движения к социальному аттрактору, вектор динамического развития системы социально-нравственных отношений. Исследование социально-инновационных процессов, способствующих формированию нравственных основ государственной гражданской службы, дает возможность субъекту управления прогнозировать развитие сложной социокультурной системы.

Литература

1. *Щепанский Я.* Элементарные понятия социологии: монография. М.: Прогресс, 1969. 240 с.

2. *Кравцова Т. В.* Основные аспекты формирования этики служебного поведения государственного гражданского служащего: [дискуссия] // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2007. № 12. С. 30—41.

3. *Капустин В. С.* Введение в теорию социальной самоорганизации: монография. М.: Изд-во РАГС, 2003. 136 с.: ил.

4. *Василенко Л. А., Мельникова Н. С., Рыбакова И. Н.* Инновационные технологии решения сложных задач в государственном и муниципальном управлении. М.: Проспект, 2007. 102 с. (Инкорпорирование ЦРТ ООН в практику государственного и муниципального управления; ч. 2).

5. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество, культура. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2000. 607 с.

Поступила 05.02.2018

Рыбакова Ирина Николаевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры организационного проектирования систем управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Россия, 119571, г. Москва, пр-кт Вернадского, д. 82), *in_rybakova@mail.ru*

References

1. Shchepan'skii Ya. Elementarnye ponyatiya sotsiologii (Elementary Concepts of Sociology), monografiya, M., Progress, 1969, 240 p.

2. Kravtsova T. V. Osnovnye aspekty formirovaniya etiki sluzhebno go povedeniya gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashchego: diskussiya (Key Aspects of Formation of State Civil Employee's Official Conduct Ethics: Discussion), *Gosudarstvennaya sluzhba. Vestnik Koordinatsionnogo Soveta po kadrovym voprosam, gosudarstvennym nagradam i gosudarstvennoi sluzhbe pri polnomochnom predstavitele Prezidenta Rossiiskoi Federatsii v Severo-Zapadnom federal'nom okruge*, 2007, No. 12, pp. 30—41.

3. Kapustin V. S. Vvedenie v teoriyu sotsial'noi samoorganizatsii (Introduction to Social Self-Organization Theory), monografiya, M., Izd-vo RAGS, 2003, 136 p., il.

Submitted 05.02.2018

4. Vasilenko L. A., Mel'nikova N. S., Rybakova I. N. Innovatsionnye tekhnologii resheniya slozhnykh zadach v gosudarstvennom i munitsipal'nom upravlenii (Innovative Technologies of Complex Problem Solving in State and Municipal Administration), M.: Prospekt, 2007, 102 p., Inkorporirovanie TsRT OON v praktiku gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya, ch. 2.

5. Kastel's M. Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo, kul'tura (The Information Age: Economy, Society and Culture), M., Izd-vo GU VShE, 2000, 607 p.

Rybakova Irina N., Candidate of Sociological Sciences, associate professor of Control Systems' Organization Design Department, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia, 119571, Moscow, Vernadskogo av., 82), in_rybakova@mail.ru