

УДК 35.088.5

DOI: 10.34670/AR.2022.67.21.001

Развитие профессиональной культуры госслужащего: опыт России и Китая

Ли Цзыхао

Магистрант,

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
119991, Российская Федерация, Москва, Ленинские горы, 1–51;
e-mail: 2272474526@qq.com

Аннотация

Внимание к вопросу формирования профессиональной культуры на сегодняшний день свойственно теоретикам и практикам в области организации и управления предприятий по всему миру, что обусловлено нарастающими эффектами глобализации. Отдельной проблемой является формирование профессиональной культуры госслужащих, стандарты развития которой определяются как государством, так и остро стоящими социальными задачами. В статье автор проанализировал понятие «профессиональная культура», а также исследовательские подходы к оптимизации ее нынешнего состояния в сравнительном аспекте (на примере России и Китая).

Для цитирования в научных исследованиях

Ли Цзыхао. Развитие профессиональной культуры госслужащего: опыт России и Китая // Язык. Словесность. Культура. 2022. Том 12. № 4-5. С. 2-10. DOI: 10.34670/AR.2022.67.21.001

Ключевые слова

Профессиональная культура, госслужащие, государство, Россия, Китай, глобализация, профессиональное развитие, профессиональные компетенции.

Введение

Актуальность исследования и, вместе с тем, повышение значимости такого аспекта профессиональной деятельности, как культура взаимодействия на рабочем месте, предполагающего выстраивание определенной линии поведения, определяется стремительными трансформациями во всех сферах общественной жизни. Безусловно, необходимость трудиться в коллективе на сегодняшний день в значительной степени снижается в силу возникновения профессиональных направлений, предполагающих удаленную работу с возможностью гибкого графика. К их числу относятся, в частности, такие профессии как дизайн, маркетинг, программирование, аналитика и целый ряд других специализаций, позволяющих получать достойный доход и, вместе с тем, работать вне коллектива. Несмотря на то, что полностью исключить межличностное взаимодействие при подобного рода организации труда невозможно, перевод значительной части общения на рабочие темы в онлайн-формат в значительной степени позволяет снизить вероятность возникновения конфликтных ситуаций, а также в целом необходимость поддерживать дружественные отношения в коллективе.

Между тем, в целом ряде профессиональных направлений перевод межличностного взаимодействия в формат виртуального общения возможен лишь частично. Это определяется тем, что функционирование данных отраслей осуществляется по схеме «человек-человек», иными словами, не исключает прямых контактов между людьми. Наряду с медициной, образованием, культурой и т.д. к их числу относится госслужба. Это, в свою очередь, обусловлено спецификой данного профессионального направления деятельности граждан страны в государственных организациях трех основных ветвей власти: законодательной, исполнительной и судебной, осуществляющейся на федеральном и региональном уровнях [Закон «О системе гос. службы...», 2021, www]. Безусловно, интенсивность межличностных контактов зависит от конкретного направления работы, должности госслужащего и т.д. Между тем, в профессиях, предполагающих четкую субординацию, служебные отношения выстраиваются на основе подчинения и зависят от степени развитости внутренней культуры, что, в конечном счете, определяет успех работы каждой из указанных ветвей власти.

Основная часть

Проблема формирования профессиональной культуры госслужащих в настоящее время обострилась во многих государствах, что обусловлено их вовлеченностью в процессы глобализации. Последние, с одной стороны, формируют информационную открытость общества, с другой – в значительной степени способствуют углублению тенденций несогласованности, а также противоречивости целей организации и отдельных индивидов, принимающих участие в ее деятельности. Во многом, неспособность руководства грамотно подходить к решению вопроса формирования профессиональной культуры сотрудников обусловлена также противостоянием двух основных тенденций, а именно: традиционного и инновационного подходов к развитию профессиональной культуры [Алиева, 2007, 3].

С одной стороны, основным локомотивом внедрения изменений в область профессиональной культуры госслужащих должно выступать государство в силу того, что работники данной категории являются его непосредственными функционерами, на официальном уровне действующими в интересах народа на основании выработанной государством законодательной базы. Между тем, несмотря на разработку государством

определенных методик по устранению существующих проблем в сфере профессиональной культуры госслужащих с последующей апробацией их на практике, конечный успех этих нововведений напрямую зависит от уровня сознания самих функционеров, действующих от имени государства. В том случае, если они готовы к внедрению инноваций в области культуры взаимодействия в организации, результаты от разработанных государством методов и средств будут значительно выше, нежели если внутренне госслужащие являются неготовыми перестроить межличностные отношения с сослуживцами на принципиально новых началах.

Прежде чем начать рассмотрение проблемы развития профессиональной культуры госслужащего в сравнительном аспекте (на примере России и Китая), необходимо дефинировать изучаемое понятие.

Следует отметить, что в современной историографии присутствуют различные подходы к определению профессиональной культуры. В частности, Т.А. Юрис связывает это с тем, что самих направлений человеческой деятельности существует множество, в силу чего профессиональная культура специалистов разных областей также имеет определенные отличия. Так, профессиональная культура юриста не имеет ничего общего с профессиональной культурой, например, грузчика в силу того, что они являются представителями разных видов деятельности. Кроме того, необходимо различать профессиональную культуру управляющих и рядового персонала, находящихся на разных должностных уровнях в рамках одного предприятия. Наконец, профессиональная культура будет различаться в зависимости от того, к какому именно типу относится тот или иной вид деятельности. По мнению исследователя, их можно подразделить на основании следующих пяти схем:

- «человек – природа» (например, кинолог, груммер, ветеринар и т.д.);
- «человек – техника» (механик, мастер-наладчик и т.д.);
- «человек – человек» (врач, учитель, экскурсовод, визажист и т.д.);
- «человек – знаковые системы» (топограф, программист и т.д.);
- «человек – художественный образ» (художник, музыкант, актер и т.д.) [Юрис, 2020, 5].

Несмотря на то, что данная классификация является условной и не претендующей на абсолютную точность, в целом, она отражает специфику основных существующих профессиональных направлений, для каждого из которых характерна своя профессиональная культура.

Принимая во внимание, что каждое профессиональное направление является специфичным и уникальным, тем не менее, во всех них присутствует нечто общее и объединяющее вне зависимости от того, с какой именно из вышеперечисленных схем деятельности соотносится профессия.

Как следствие, в наиболее общем виде профессиональную культуру можно определить как совокупность специальных компетенций, а также личностных качеств сотрудника, иными словами, профессиональную пригодность и морально-психологические особенности личности, которые являются общепринятыми и действуют на уровне норм и правил в конкретной профессиональной области.

Таким образом, первая часть данной дефиниции представляет собой общее для профессиональной культуры, вторая часть – особенное, зависящее от избранного вида деятельности.

В свою очередь, образец профессионального поведения, исходя из данного определения, – это не только культура общения, но и профпригодность, высокий уровень компетенций, требуемых для выполнения конкретного вида деятельности. В том случае, если работник не

владеет на должном уровне необходимыми знаниями, его также нельзя назвать профессионально культурной личностью.

Дав определение профессиональной культуре в целом, необходимо отдельно остановиться на профессиональной культуре госслужащих. Очевидно, что в рамках классификации, приведенной выше, данное профессиональное направление соотносится со схемой «человек-человек». Как следствие, для формирования и дальнейшего развития профессиональной культуры госслужащим требуется развивать деятельностные компетенции и морально-психологические качества, необходимые в работе с людьми. В то же время, для успешной реализации в данном направлении деятельности работникам необходимо уметь выстраивать отношения в зависимости от занимаемой должности в аппарате государственной службы, а также принадлежности к классу руководящих работников, либо подчиненных.

Как следствие, профессиональную культуру госслужащего можно определить как систему ценностей и норм поведения на службе, которые разделяются государственными служащими и являются интегративными маркерами качества государственного управления. В свою очередь, указанные цели и нормы формируют стили поведения и межличностного общения, определенное мировоззрение и установки и т.д. [Шачнев, 2018, 22].

Если говорить о профессиональной культуре госслужащих в России, следует отметить, что потенциал ее дальнейшего развития во многом находит отражение в законе «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» [Закон «О гос. гражд. службе...», 2004, www]. Главные требования к государственным функционерам, содержащиеся в данном документе, представляют собой комплекс элементов, образующих профессиональную культуру высокого уровня, т.е. отражают те параметры, которым в идеале должен соответствовать госслужащий. Итак, на основании статьи 18 данного федерального закона, он должен:

- профессионально выполнять свои должностные обязанности;
- руководствоваться в своей работе задачей защиты прав и свобод человека и гражданина;
- действовать в пределах компетенции конкретного государственного органа;
- беспристрастно относиться к любым физическим и юридическим лицам, исключить предвзятость в отношении религиозных и профессиональных объединений, групп и организаций;
- не действовать под влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых), а также иных интересов, мешающих добросовестной реализации служебных полномочий;
- действовать на основании тех ограничений, которые предусмотрены положениями данного Закона относительно деятельности госслужащих;
- исключить в своей работе возможное воздействие, которое может быть оказано со стороны политических партий, а также каких-либо других общественных и религиозных объединений и организаций;
- не совершать поступки, которые могут создать негативный образ госслужащего, опорочить честь и достоинство личности;
- корректно взаимодействовать с населением;
- уважать обычаи и традиции народов, входящих в состав Российской Федерации;
- принимать во внимание культурные, а также иные особенности различных этнических и социальных групп, конфессий;
- оказывать содействие развитию дружественных отношений между различными нациями и конфессиями;

- исключать конфликтные ситуации, которые могут нанести вред репутации, либо общественному положению государственного органа;
- выполнять на практике правила, которые установлены для выступлений госслужащих на публике, а также в отношении предоставления служебной информации [Закон «О гос. гражд. службе...», 2004, www].

Как следствие, стремление строго соблюдать положения настоящего федерального закона является ступенью к дальнейшему росту и развитию профессиональной культуры российских госслужащих.

Тем не менее, современное состояние профессиональной культуры госслужащих не лишено отклонений от обозначенных выше норм. В первую очередь, это связано с коррумпированностью представителей государственной власти, стремлением лоббировать собственные интересы, пользуясь служебным положением, халатным отношением к своим профессиональным обязанностям, а также пренебрежением в отношении граждан, обращающихся к ним за помощью.

При этом главным из вышеперечисленных факторов, препятствующим развитию профессиональной культуры в России, продолжает, по нашему мнению, оставаться коррупция. Данное явление обусловлено, с одной стороны, социально-психологическими особенностями личности, с другой стороны, спецификой мышления и миропонимания самих госслужащих.

В то же время, коррумпированность госслужащих в России определяется причинами социально-политического характера. В частности, далеко не все граждане воспринимают коррупцию как общественно-опасное явление. В данном случае, отношение к коррупционной деятельности зависит, прежде всего, от масштабов совершенного преступления. Наконец, многие граждане просто не верят в возможность внедрения в практику эффективного способа борьбы с коррупцией, вне зависимости от сферы антикоррупционной деятельности: правовой или общественной.

Не только коррупция, но также и иные проблемы, существующие в сфере формирования профессиональной культуры госслужащих, таким образом, нуждаются в искоренении по двум основным направлениям: по линии повышения необходимых сотрудникам профессиональных компетенций, а также трансформации их внутренних, морально-психологических установок.

Работа по первому из указанных направлений в России осуществляется преимущественно государством. Именно оно формирует требования к качеству подготовки будущих специалистов различных направлений госслужбы, а также к нормам и стандартам культуры государственных служащих. Однако, результаты статистических опросов позволяют заключить, что росту профпригодности госслужащих способствует также дополнительное образование (разного рода стажировки, курсы, профессиональная подготовка и т.д.) [Комлева, 2002].

В свою очередь, развитие профессиональной культуры посредством трансформации морально-психологических установок является государственной задачей лишь отчасти: для ее успешной реализации требуются дополнительные усилия руководителей на местах, а также внутренняя работа самих сотрудников.

В данном случае, следует согласиться с мнением А.В. Поповой, согласно которому, развитие профессиональной культуры во многом зависит от непрерывной мотивации сотрудников, их роста в избранной профессии [Попова, 2015]. В данном случае, профессионально-культурное становление госслужащих увязывается исследователем с внутренним осознанием работника своего значения в коллективе, востребованности в рамках

конкретного направления деятельности.

В свою очередь, как уже отмечалось выше, прогресс в сфере профессионального развития личности связывается также со стремлением руководства осуществлять переход от традиционных схем организации деятельности служащих к внедрению инноваций [Михайлова, 2014]. В то же время, по мнению некоторых российских исследователей, оптимизация в области профессиональной культуры госслужащих должна осуществляться, прежде всего, по линии улучшения их условий труда, быта и отдыха, так как деятельность от имени государства сама по себе является привлекательным направлением для значительной части граждан в силу его стабильности, рожающей уверенность в завтрашнем дне [Кудаев, 2013].

Наконец, по мнению Е.Н. Пясецкой, профессионально-культурный рост персонала тесным образом связан с повышением управленческой культуры руководства [Пясецкая, 2015, www]. Таким образом, становление профессиональной культуры одного из уровней госслужащих (рядовых сотрудников) невозможно без развития второго (руководителей).

В целом, как следование одному из обозначенных выше направлений развития профессиональной культуры, так и реализация их в комплексе в значительной степени будет способствовать росту профессионально-культурного уровня российских госслужащих.

Выводы

Проанализировав состояние профессиональной культуры госслужащих в России, а также определив потенциально эффективные направления ее оптимизации, целесообразно рассмотреть ее в сравнительном аспекте: на примере Китая.

С точки зрения теоретиков и практиков современной управленческой культуры госслужащих КНР, формирование профессиональной культуры является одной из приоритетных государственных задач [Как управляется Китай..., 2004]. Это определяется тем, что сама организационно-управленческая культура в представлении китайцев является достаточно сложно регулируемым механизмом, в основе эффективной работы которого лежит множество составляющих – от профессиональных компетенций до умения грамотно излагать свою позицию. Характеристика современной профессиональной культуры в Китае должна исходить, прежде всего, из ее понимания как некоего синтеза западной и европейской традиций. Однако, необходимо учитывать, что ориентация на западные принципы организации профессиональной культуры в Китае проявляется преимущественно в форме, нежели в содержании, которое продолжает оставаться своеобразным китайской традиции. В этом проявляется основное отличие от российского понимания развития профессиональной культуры, предполагающего ориентацию либо на внедрение инноваций в управление, либо, напротив, на традиционную и доказавшую определенную состоятельность систему. В Китае же восприятие внешних модернизированных западных форм успешно соседствует с традиционным содержанием профессиональной культуры.

В то же время, в Китае любой управленец, по сути, прежде всего является носителем традиционных культурных ценностей. В этой связи, при восприятии западных достижений в области формирования профессиональной культуры, Китай в большей степени ориентируется на те организационно-управленческие традиции, которые кристаллизовались в стране в течение столетий.

В этой связи, основные направления развития профессиональной культуры в Китае соотносятся с так называемым принципом «Великого Предела», предполагающего

взаимопроникновение противоположностей, нерушимость порядка в иллюзорной беспорядочности, взаимность при взаимодействии. В русле «Великого Передела» ведущим принципом идеологии управления выступает разумное стремление к целостному видению [Сунь Лунцзи, 1993]. В результате, профессиональная культура должна выстраиваться, исходя из необходимости поиска наиболее компромиссных решений. Помимо поиска компромиссов, основой развития профессиональной культуры, в том числе – госслужащих, признается этический фактор и действия «в моменте», иными словами, с учетом обстоятельств. Особую роль играет выстраивание взаимоотношений в коллективе между различными уровнями власти: они организуются на основе господства иерархии, строгого разграничения вышестоящих и нижестоящих работников, гибкости управленца как действенного метода привлечения партнеров, определении профессиональных задач для каждого сообразно его способностям. Наконец, в китайском обществе существуют представления об «идеальном стиле руководства», в соответствии с которым профессиональная культура развивается на базе создания благоприятного климата в коллективе, подкрепляется положительными эмоциями, что способствует раскрытию творческих способностей сотрудников.

Таким образом, профессиональная культура госслужащих России и Китая имеет как общие черты, так и отличительные особенности. К числу первых следует отнести, прежде всего, вложение со стороны государства в формирование профессиональных компетенций сотрудников, ко вторым – стремление развиваться по пути инноваций для российской госслужбы и придерживаться традиционных схем – для Китая.

Библиография

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (посл. ред.). [Электронный ресурс] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 21.07.2022).
2. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) [Электронный ресурс] – URL: <https://fzrf.su/zakon/o-sisteme-gosudarstvennoj-sluzhby-58-fz/> (дата обращения: 21.07.2022).
3. Алиева С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации: на материалах Южного федерального округа: дисс. ...док. социол. наук. – Ростов-на-Дону, 2007. – 329 с.
4. Как управляется Китай: эволюция властных структур Китая в кон. XX - нач. XXI в. Второе, дополненное и обновленное издание. – М.: Памятники исторической мысли, 2004. – 476 с.
5. Комлева В.В. К вопросу о профессиональной деформации государственных служащих // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2002. № 4 (28). – С. 38-42.
6. Кудаев П.П. Управленческие технологии профессионального развития государственных гражданских служащих // Молодой ученый. 2013. № 12 (59). – С. 663-667.
7. Михайлова О.Б. Личностные характеристики инновационности современных руководителей // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2014. № 3. – С. 89-94.
8. Попова А.В. Профилактика профессиональных деформаций государственных гражданских служащих // Вестник МГУУ. 2015. № 4. – С. 39-44.
9. Пясецкая Е.Н. Местное сообщество и муниципальное управление: трансформация взаимодействия // Концепт. 2015. № 09 (сентябрь). [Электронный ресурс] – URL: <https://e-koncept.ru/2015/15311.htm> (дата обращения: 21.07.2022).
10. Сунь Лунцзи. Глубинная структура китайской культуры. – Тайбэй: Таншань, 1993. – 264 с. – Кит. яз.
11. Шачнев С.А. Профессиональная культура государственного служащего: методологические и практические аспекты совершенствования // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2018. № 4. – С. 21-28.
12. Юрис Т.А. Культура профессиональной деятельности: пособие для слушателей специальностей переподготовки 1-24 01 71 «Правоведение» и 1-24 01 72 «Экономическое право» заочной формы обучения. – Гомель: ГГТУ им. П.О. Сухого, 2020. – 43 с.

Development of the public employee's professional culture: Russian and Chinese experience

Li Zihao

Master student,
Lomonosov Moscow State University,
119991, 1–51, Leninskie gory, Moscow, Russian Federation;
e-mail: 2272474526@qq.com

Abstract

The article presents a review of the formation of modern public employees' professional culture. This problem is considered to be important worldwide for the theorists and practitioners in the field of organization and management of the enterprise. A said effect is a result of the developing globalization process. Another actual problem is the formation of the public employees' professional culture, the development standards of which are determined both by the state and by acute social situation. In the article author analyzed the concept of professional culture itself, and also examined the known approaches to its current conditions' optimizing. The author took as a basis the examples from Russia and China, and compared them.

For citation

Li Zihao (2022) Razvitie professional'noi kul'tury gossluzhashchego: opyt Rossii i Kitaya [Development of the public employee's professional culture: Russian and Chinese experience]. *Yazyk. Slovesnost'. Kul'tura* [Language. Philology. Culture], 12 (4-5), pp. 2-10. DOI: 10.34670/AR.2022.67.21.001

Keywords

Professional culture, public employee, state, Russia, China, globalization, professional development, professional competencies.

References

1. *Federal'nyi zakon «O gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federatsii» ot 27.07.2004 №79-FZ (posl. red.)*. [National law “About government service in the Russian Federation” is. 27.07.2004 №79-FZ (edit.)]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ [Accessed 21/07/2022].
2. *Federal'nyi zakon «O sisteme gosudarstvennoi sluzhby Rossijskoj Federatsii» ot 27.05.2003 №58-FZ (red. ot 02.07.2021)* [National law “About government service system of the Russian Federation” is. 27.05.2003 №58-FZ (edit. 02.07.2021)]. Available at: <https://fzrf.su/zakon/o-sisteme-gosudarstvennoj-sluzhby-58-fz/> [Accessed 21/07/2022].
3. Alieva S.V. (2007) *Professional'naya kul'tura gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh: sostoyanie i usloviya innovatsionnoi transformatsii: na materialakh Yuzhnogo federal'nogo okruga. Doct. Diss.* [Professional culture of the government and municipality servicemen: The current state and required conditions for the innovative transformation. Based on the materials from the Southern Federal District. Doct. Diss.]. Rostov-on-Don, Southern Federal University.
4. *Kak upravlyaetsya Kitai: evolyutsiya vlastnykh struktur Kitaya v kon. XX - nach. XXI v.* [In what way China is ruled: The evolution of China's governmental structures in the late 20th century and beginning of the 21st century] (2004). Moscow, Pamyatniki istoricheskoi mysli.
5. Komleva V.V. (2002) K voprosu o professional'noi deformatsii gosudarstvennykh sluzhashchikh [On the problem of government servicemen's deformation professionnelle]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki – Tambov University Herald. Ser. The Humanities*, 4 (28), pp. 38-42.

6. Kudaev P.P. (2013) Upravlencheskie tekhnologii professional'nogo razvitiya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [Management technologies and professional development of the government servicemen] *Molodoi uchenyi – The young scientist*, 12 (59), pp. 663-667.
7. Mikhailova O.B. (2014) Lichnostnye kharakteristiki innovatsionnosti sovremennykh rukovoditelei [Personal characteristics of the nowadays leaders and their innovation activity]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki – Herald of the Moscow Region State University. Ser. Psychology*, 3, pp. 89-94.
8. Popova A.V. (2015) Profilaktika professional'nykh deformatsii gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [Prevention of the government servicemen's deformation professionnelle]. *Vestnik MGUU – Herald of MGUU*, 4, pp. 39-44.
9. Pyasetskaya E.N. (2015) Mestnoe soobshchestvo i munitsipal'noe upravlenie: transformatsiya vzaimodeistviya [Local community and municipal government: Transformation of the interaction processes]. *Kontsept – The Concept*, 9. Available at: <https://e-koncept.ru/2015/15311.htm> [Accessed 21/07/2022].
10. Sun' Luntszi. (1993) *Glubinnaya struktura kitaiskoi kul'tury* [Deep structure of the Chinese culture]. Taibei: Tanshan.
11. Shachnev S.A. (2018) Professional'naya kul'tura gosudarstvennogo sluzhashchego: metodologicheskie i prakticheskie aspekty sovershenstvovaniya [Professional culture of the government serviceman: Methodological and practical features of its improvement]. *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye nauki – Herald of Tula State University. The Humanities*, 4, pp. 21-28.
12. Yuris T.A. (2020) *Kul'tura professional'noi deyatel'nosti* [Culture of the professional activity]. Gomel': GGTU im. P.O. Sukhogo.