

Секция «Ценности патриотизма и профессионализма государственных и муниципальных служащих»

## Ценности патриотизма и профессионализма государственных и муниципальных служащих

Научный руководитель – Деханова Наталья Геннадьевна

*Чжан Цзябао*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

*E-mail: 474147578@qq.com*

Формирование ценностных ориентаций у государственных служащих является одним из важнейших способов усовершенствовать функционирование государственного механизма и представляет собой также одну из альтернатив цифровизации государственного администрирования, так как:

1. Государственные служащие - это социальная группа, мировоззрение и ценности которой складывается в связи со спецификой их профессиональной деятельности, таким образом, если мы хотим повысить эффективность их деятельности - мы должны, в первую очередь обратиться к их психологии, которая обуславливает особенности их отношения к труду;

2. Государственный служащий обладает определенной психологией труда, которая позволяет ему быть адаптированной к деятельности в бюрократическом аппарате. Такая психология либо вырабатывается уже в ходе деятельности в гос. аппарате, либо служащий приходит на такую службу, имея заранее предрасположенность к такого рода деятельности. Статистика показывает, что многие, приходящие впервые на гос. службу работники увольняются уже в первые три года из-за несоответствия ожиданий или их ценностей тому роду деятельности, которым им приходится заниматься. Чтобы избежать такого - необходимо осуществлять меры, направленные на выработку соответствующих профессиональных ценностей еще на этапе получения образования, а также меры, имеющие своей целью отсеивание работников, чья психология и ценностные ориентиры слабо адаптивны к работе в бюрократической системе. Это поможет стабилизировать кадровую политику, а также увеличит эффективность труда - так как в гос. структуре будут работать те, кто имеют интерес и расположенность к такого рода работе, а не просто люди, которые ошиблись с выбором профессии. Нормативное закрепление на федеральном уровне ценностей гос. служащего позволит институту государственной службы определить новый вектор развития, ориентированный на служение обществу, удовлетворения потребностей населения, и повышение авторитета органов власти в целом, а включение во все программы дополнительного профессионального образования тем, раскрывающих специфику административной этики должно стать обязательным;

3. Одной из главных причин увольнения гос. служащих является низкая зарплата при высокой трудовой нагрузке. Это также является причиной того, почему гос. служащие, имеющие меньшую предрасположенность к несению государственной службы, часто увольняются - и наблюдается дефицит кадров. Если радикальное увеличение заработной платы не представляется возможным - то также эффективным будет являться только выработка корпоративных, патриотических ценностей, которые будут выступать важным механизмом мотивации к осуществлению трудовой деятельности. Такая профессиональная этика подразумевает умение ставить профессиональные интересы выше личных, к

чему способны явно немногие люди - в современном капиталистическом обществе, где важным критерием социальной успешности является уровень заработной платы и личные материальные интересы. Противопоставить этому можно только формирование новой психологии государственного служащего, который будет чувствовать себя подобно военному - который должен быть в своем труде, в первую очередь, не материальными и корыстными интересами, но желанием наполнить свою жизнь таким смыслом как служение Родине и осознанием себя как члена особой корпорации работников, обладающей особым мировоззрением, системой ценностей;

4. Необходимо понимать, что все внешние методы улучшения функционирования каких-либо систем: будь то цифровизация, задействование новых технологий и т.п. не принесут должного результата, если сами люди, которые данные достижения используют в своей работе, не будут иметь сильного и стойкого желания к своему труду. Работа с сознанием человека должна быть первичным методом, который часто недооценивают, который неправильно реализуют и неверно понимают. Работа по выработке патриотических и профессиональных ценностей должна представлять собой сложный синтез мер, направленных на многоэтапное формирование особой этики еще с университетской скамьи. Соблюдение строгих требований к моральному облику гос. служащих, если оно не может компенсироваться материально, должно компенсироваться осознанием служащим своего рода элитарности его рода дела, которое является непосильным многим людям и которое напрямую связано с жизнью государственного механизма, стоящего на плечах всей армии гос. служащих;

5. Главная проблема, которая грозит смертью всякому государству - это коррупция. Коррупцию также можно побеждать, используя новые технологии, но никогда эта проблема не будет решена окончательно без воздействия на сознание служащих - ведь сами технологии могут быть в руках коррупционеров. Эта проблема тесно связана с не самыми высокими доходами государственных служащих, а, значит, ее решение также пересекается с особым подходом к отбору работников и выработкой профессиональной этики. Если на гос. службе будут заняты, в первую очередь, люди, которые любят свою деятельность не за доход, а из-за осознания своей особой роли в обществе, то у них будет меньше мотивации к хищению денежных средств.

6. Руководство несет первоочередную ответственность за привитие профессиональных и патриотических ценностей служащим - в первую очередь, своим примером следования этим ценностям. Но также и соблюдением индивидуального подхода к каждому гражданскому служащему с учетом особенностей его характера, квалификации и отношения к делу, сохранением эмоционального спокойствия по отношению с подчиненными, оказанием помощи гражданским служащим в решении поставленных задач, позволяющих ему самостоятельно их реализовывать, благодарностью за хорошую работу подчиненных. Только соблюдение таких мер позволит создать органичные отношения в коллективе, готовом сплоченно трудиться на благо государства и народа.

7. При осуществлении отбора необходимо особое внимание уделить возможности принятия на должность людей, которые прошли службу в армии - причем, важно, когда эта служба имела добровольный характер - например, служба по контракту и, если имеет место быть положительный отзыв командования о потенциальном работнике. Здесь нужно указать на то, что военные и государственные служащие обладают некоторой схожестью, так как служат на благо государства, претерпевая значительные трудовые нагрузки и мотивируются чувством долга и патриотизма - в частности, известен тот факт, что в Пруссии чиновничество носило военизированный характер, а государственный служащий считался солдатом на службе бюрократического механизма государственной системы.

## Источники и литература

- 1) Мишина А.Н. Ценности в структуре деятельности государственных служащих // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 62. – С. 71-74.
- 2) Емельянова О.Я. Диагностика ценностных ориентаций в контексте исследования профессиональной адаптации государственных гражданских служащих // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 12. – С. 523-529.
- 3) Пашкин С.Б. Особенности профессиональной деятельности государственных служащих // Психолого-педагогические аспекты подготовки кадров к профессиональной деятельности в экстремальных условиях. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 476-481.