

*Demushina Olga Nikolaevna, PhD in sociology, associate professor at the chair of management; Volgograd Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (8, Gagarina str., Volgograd, 400131, Russian Federation).  
E-mail: Olga-demushina@yandex.ru*

## E-PETITIONS PORTALS AS A FORM OF COMMUNICATION BETWEEN GOVERNMENTS AND CITIZENS IN RUSSIA

### Abstract

*The article prepared as a part of grant financed by the Russian Foundation for Humanity presents the results of structure, functions and contents of e-petitions portals in the Russian Federation as a form of citizen participation in governance process. The role of portals in communication between governments and citizens is revealed. The comparative analysis of the sites is conducted; their advantages and disadvantages are analyzed. E-resources that make possible to impact the decision making process are classified. Effectiveness of petitions signed by Russian citizens is evaluated.*

**Keywords:** *online-petition, E-participation, E-government, citizens' initiative, E-petitions portal, slacktivism, public opinion.*

УДК 32

## СОЦИАЛИЗАЦИЯ РОССИЙСКИХ ЧИНОВНИКОВ

**Зинченко  
Геннадий  
Павлович**

доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой социологии, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54)  
E-mail: gennadij-zinchenko@yandex.ru

**Зинченко  
Ярослава  
Геннадиевна**

кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54)  
E-mail: yasya-z@yandex.ru

### Аннотация

*В статье речь идёт о социализационной миссии кадровых структур государственной службы, учитывающей жизненные стратегии чиновников.*

**Ключевые слова:** *бюрократия, жизненная стратегия личности, профессиональная идентичность, критерии оценки профессионализма, миссия управления персоналом.*

Социализация чиновников – важнейшая задача, миссия управления персоналом. Она в концентрированной форме выражает его суть, ориентиры и ценности. Кадровая служба административной организации, прежде всего, призвана прогнозировать уровень профессиональной компетентности, необходимый персоналу для успеха в будущем, и как агент социализации проводить в этом направлении работу с гражданскими служащими. Речь идёт о вторичной, профессиональной социализации чиновников.

В этой связи в трудах, посвященных социализации личности, следует выделить теорию человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Беккер) и компетентностный подход (Э.Ф. Зеер, Дж. Равен). К существенным основаниям социализации личности они относят только те знания, умения и навыки, ко-

торые являются элементами профессиональной компетентности и позволяют получать доход при осуществлении служебной деятельности [1; 2, с. 23-25].

Функционирование государственной гражданской службы трудно представить без профессионалов. Но что значит быть в наше время профессионалом? Известный социолог Ж.Т. Тощенко показал, какие беды принесли России «эффективные менеджеры», пришедшие на смену бывшим управленцам. Их «профессионализм» сводился к реализации сугубо частных интересов [3, с. 380-407].

Настоящий профессионал – это индивид, овладевший высоким уровнем профессионального мастерства, нашедший призвание в конкретной профессиональной сфере, внёсший творческий вклад в профессиональное дело, добившийся значительных успехов в процессе труда на благо Отечества, синтезирующий в себе профессиональную культуру.

В социологии сложились следующие подходы к исследованию профессионализма и компетентности: функционалистский, критический и герменевтический [4, с. 12-32]. В рамках первого (функционалистского) подхода профессиональная компетентность рассматривается на основе теории черт, позволяющей ответить на вопрос, является ли тот или иной вид деятельности профессией или он представляет собой обычное занятие. Второй (критический) подход к профессиональной компетентности утверждает, что она представляет собой результат достижения статусных позиций в обществе, благодаря чему создается рынок соответствующих услуг. Третий (герменевтический) подход к профессиональной компетентности выделяет жизненный мир индивида со своими смыслами, которые он вкладывает в трудовую деятельность.

Безусловно, указанные подходы к пониманию профессиональной компетентности заслуживают внимания исследователя. Однако, применительно к современному, трансформирующемуся российскому обществу, недостаточно быть только человеком знающим, достигнувшем высокого профессионального статуса, выделяющим смыслы своей деятельности. Современный чиновник не может быть лишь послушным функционером. Он должен быть человеком деятельным, способным к самостоятельному принятию решений. В этом плане вызывает интерес активистская социологическая парадигма, в рамках которой О.Н. Яницкий развивает понятие профессионального активизма, направленного на приумножение социального блага [5, с. 45].

Формирование профессиональной компетентности государственных гражданских служащих во многом зависит от профессиональной идентичности. В нашей стране бюрократия отождествляется с управлением. Между тем, в профессиональной деятельности чиновников имеются особые признаки, отличающие их от управленцев.

В результате идентификации профессиональной деятельности государственных служащих выяснилось, что ее содержание носит регулятивный характер. Для нее типична не только управленческая – (организационно-регулятивная), но также руководящая (программно-регулятивная) и административная (контрольно-регулятивная) формы деятельности.

Отождествление государственной гражданской службы лишь с управлением некорректно. Из 13 предложенных показателей идентификации 11 не совпадают. Таким образом профессиональная деятельность бюрократии не является управленческой в чистом виде. Для неё в большей мере типично публичное администрирование [6, с. 40-41].

Термин «идентичность» происходит от латинского слова «idem», что означает «тот же самый». В социологии этот термин используется при исследовании профессиональной идентичности как на индивидуальном уровне (персональное отождествление личности с профессией), так и на социальном уровне (осознание принадлежности к профессиональной группе).

Современная государственная гражданская служба представляет собой корпорацию профессиональной бюрократии, обеспечивающей социальный порядок в обществе. Она представляет собой социальную целостность, характеризуемую общностью условий существования, административной формой деятельности, единой системой ценностей и норм, а также сходными чертами обра-

за жизни. Это реальная статусная группа людей, формирование которой связано с осознанием чиновниками своих интересов, их самоидентификацией и механизмами самоорганизации.

Таким образом профессиональная идентичность способствует формированию профессиональной компетентности государственных гражданских служащих. Исходя из активистской социологической парадигмы, можно выделить критерии оценки профессиональной компетентности чиновников: профессия как смысл жизни; профессиональная ответственность за принимаемые решения; профессиональный активизм в стремлении приумножить социальные блага; готовность к реализации инноваций в профессиональной деятельности; конкурентоспособность в решении профессиональных задач и др.

Однако анализ эмпирических источников показывает, что большинство работающих россиян, в том числе чиновников, концентрируется на профессии как на источнике заработка, а не смысла жизни [7, с. 103]. Социологические опросы чётко не фиксируют перспективы такой компетенции, как профессиональный активизм. В структуру ценностей работников не входит приоритет общего блага, если это препятствует личному благу [8].

Формулируя современную социализационную миссию кадровой службы, важно учитывать также объективные факторы воздействия на этот процесс в нашей стране: геополитические, исторические и социокультурные особенности российской государственности.

Рассматривая геополитические факторы, следует отметить, что Россию многие эксперты представляют как «сердце мира». Она занимает огромную территорию, находится между Востоком и Западом, её населяют представители двух больших конфессий: христиане (носители западной культуры) и мусульмане (носители восточной культуры). У них общая судьба. Отсюда межэтническое смешение, своеобразие ментальности россиян (соборность, державность, вольнолюбие и др.). Всё это формировало двойственное отношение людей к государству, выражающееся в поддержке и одновременно в его отрицании.

В первом случае правители воспринимались как защитники, а во втором – как душители воли (свободы). Таким образом, геополитические факторы определили направленность социализационной миссии на служение Отечеству и в то же время на вольнолюбие личности.

Говоря об исторических факторах, влияющих на социализацию гражданина, следует отметить, что эпоха (прогрессивная или реакционная) накладывает свой отпечаток на людей, их воспитание в обществе. Например, «догоняющая» модернизация нашей страны, начиная с реформ Петра I, заимствовала множество моделей развития социальных институтов, что, наряду с прогрессом в укладе жизни, привнесло и регрессивное явление: подрыв культурной национальной идентичности. Таким образом, уроки истории побуждают социализационную миссию к формированию у людей национального самоуважения, осознанию своей принадлежности к великой Родине.

В структуре социокультурных факторов, воздействующих на социализацию человека, выделяются, прежде всего, смыслы и ценности, которые задаются идеологией. В настоящее время в нашей стране государственная идеология официально отрицается, но фактически существует. Это идеология правящей партии «Единая Россия». Опыт показывает, что идеология одной партии не может выполнять объединяющую роль всего общества. На эту роль могла бы претендовать национальная идея, определяющая смысл существования народа. Однако она пока чётко не сформулирована. В качестве одного из вариантов национальной идеи, государством предлагается патриотизм, опирающийся на этику служения Отечеству. Однако, на практике, навязанный патриотизм характеризуется имитационными признаками. Итак, социокультурные факторы определяют содержательную сторону социализационной миссии. Они способствуют формированию ценностного ядра личности.

Для повышения эффективности социализации гражданских служащих надо учитывать их жизненные стратегии. В социологии используется ряд подходов в исследовании жизненных стратегий. Выделяются адаптационный (Н.Ф. Наумова и др.) и активистский (Ю.М. Резник и др.) подходы [9,

с. 20; 10, с. 174-175]. Исходя из активистской парадигмы социологии, мы придерживаемся второго подхода.

Он отличает позиции человека по отношению к своей жизни и связанную с этим активность:

- 1) «иметь» (рецептивная активность);
- 2) «достигать» (мотивационная активность);
- 3) «быть» (творческая активность).

Первая позиция рецептивная или «приобретательская» является основой стратегии жизненного благополучия, вторая – мотивационная или «достиженческая» выступает предпосылкой стратегии жизненного успеха, третья – творческая или «экзистенциальная» типична для стратегии самореализации личности.

Выбор жизненных стратегий зависит от состояния экономики (рыночной, плановой, переходной), от уровня социокультурного развития общества (традиции, идеалы, ценности), от принадлежности к определённой страте (высшей, средней, низшей), от социально значимых признаков личности (пол, возраст, национальность, профессия), и др.

Дифференциация жизненных стратегий гражданских служащих зависит также от вида бюрократии: аппаратной, призванной осуществлять общие функции руководства; профессиональной, для которой характерны высокая степень специализации и компетентности; адхократии, способной быстро реагировать на любые изменения во внутренней и внешней среде административной организации [11, с. 199-201].

Аппаратная бюрократия человеческий капитал работника использует не полностью. В ней мало востребованы профессиональные знания. От чиновника требуется не творчество, а способность к рутинной, исполнительской деятельности. В административной практике применяются механизмы власти принуждения и власти вознаграждения. Поэтому в аппаратной среде доминируют служащие с «приобретательской» стратегией жизни.

Профессиональная бюрократия в отличие от аппаратной менее формализована. У специалистов увеличивается зазор свободы в принятии решений в рамках своего должностного регламента, поскольку начальники не вникают в специфические вопросы. При этом на мотивацию чиновника в большей мере влияет использование в административной практике механизмов власти эксперта и власти носителя служебной информации. В профессиональной среде преобладают служащие с «достиженческой» стратегией жизни.

Адхократия – разновидность бюрократии, в которой отсутствуют чёткая иерархия, строгое разделение труда, формализация деятельности. В таких организациях создаются команды для реализации конкретных программ и проектов. Они действуют в условиях гибкой матрично-сетевой структуры зачастую неформально. В административной практике используются механизмы власти связей и власти через участие. В среде адхократии востребованы служащие с «экзистенциальной» стратегией жизни.

Безусловно, различие между стратегиями жизни является весьма условным, однако оно чётко определяет позиции гражданских служащих в общественной жизни. Это важно для оценки решений, принимаемых ими, от чего во многом зависят условия деятельности других людей. Формирование стратегических ориентаций служащих – ответственная задача социализационной миссии управления персоналом.

## Литература

1. *Bekker G.* Human Capital. – NY: L., 1975.
2. *Зеер Э. Ф.* Ключевые компетенции, определяющие качества образования // Образование в Уральском регионе: научные основы развития: Тезисы доклада II научно-практической конференции. – Екатеринбург: Изд-во Российского государственного профессионально-педагогического университета. 2002. Ч. 2.
3. *Тощенко Ж. Т.* Фантомы российского общества. – М., 2015.

4. Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Три типа знания в социологии профессий // Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / Под редакцией В.А. Мансурова. – М., 2007.
  5. Яницкий О. Н. Профессионал как социальный актор: случай или правило? // Вестник института социологии. 2012. № 5.
  6. Зинченко Г. П., Зинченко Я. Г. Государственная служба: социологические очерки. – М., 2013.
  7. Чупров В. И., Зубок Ю. А., Романович Н. А. Отношение к социальной реальности в российском обществе: социокультурный механизм формирования и производства: монография. – М., 2014.
  8. Российское общество в контексте новых реалий (тезисы о главном). – М., 2015.
  9. Наумова Н. Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социологический журнал. 1995. № 2.
  10. Резник Ю. М., Смирнов Е. А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа). М., Институт человека РАН, Независимый институт гражданского общества, 2002.
  11. Фролов С. С. Социология организаций. – М., 2009.
- 

**Zinchenko Gennady Pavlovich**, doctor of Philosophy, Professor, head of the department of sociology, South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: gennadj-zinchenko@yandex.ru

**Zinchenko Yaroslava Gennadievna**, candidate of sociological Sciences, associate Professor of sociology South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: yasya-z@yandex.ru

## SOCIALIZATION OF THE RUSSIAN PUBLIC SERVANTS

### Abstract

*The article deals with the socialization mission of public service staffing structures, taking into account the officials' life strategies.*

**Keywords:** *bureaucracy, the individual life strategy, professional identity, the evaluation criteria of professionalism, human resource mission.*