



**КУРАСОВА**

**Євгенія Євгенівна,**  
кандидат наук з державного управління,  
заступник начальника відділу адміністрування митних платежів Дніпропетровської митниці, м. Дніпропетровськ.

**Анотація:**

У статті поставлено і досліджено проблему формування престижу державних службовців; вивчено і систематизовано існуючі соціологічні, філософські, психологічні та інші підходи до проблеми престижу; виявлено фактори формування престижу державної служби; виділено якісні характеристики та різновиди престижу, визначено його природу, структуру, соціальну сутність та суспільні функції.

**Ключові слова:**

державна служба, престиж, соціальна мобільність, статус, повага, авторитет, влада, функції та види престижу.

УДК 35.01:159.923.2

Євгенія КУРАСОВА

**ПРЕСТИЖ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ:  
СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ**

**Постановка проблеми.** Актуальність дослідження зумовлена необхідністю створення в Україні дійсно стабільної, політично незалежної, професійної державної служби, яка спроможна ефективно, результативно, продуктивно сформулювати політику щодо суспільного розвитку та надавати гарантовані державою послуги населенню, користуватися його довірою і повагою.

Проведення адміністративної реформи в Україні зумовлює підвищення ролі, престижу та значення державної служби як ефективного інструменту, що забезпечить реалізацію завдань і функцій державного управління в демократичній, правовій, соціальній державі.

Одним з найактуальніших питань в складних поступальних процесах державотворення є формування престижу державних службовців. Про це свідчить зростання наукового інтересу до проблем іміджу, престижу, авторитету професійних утворень взагалі і престижу державної служби, зокрема; розробка «Загальних правил поведінки державного службовця», введення до навчальних планів вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів в освітній галузі «Державне управління» курсу «Етика державного службовця». Слід відзначити, що Голова держави неодноразово наголошував, що державна служба має бути авторитетною, професійною, скромною, моральною та відкритою для громадського контролю.

Актуальність дослідження визначається необхідністю узгодження різних, багато в чому суперечливих підходів до вивчення поняття «престиж» у вітчизняній та зарубіжній науці; неоднозначністю трактування природи і суті престижу в суспільних науках; невизначеністю якісних характеристик престижу, його отождоженням з поняттями «статус», «авторитет», «повага», «привабливість», «імідж» та ін., що неприпустимо, на наш погляд, ні в теоретичному, ні в практичному планах. Престиж державної служби тісно пов'язаний із проблемою існування еліти. Дискусії з проблем численних соціальних еліт породжують суперечки навколо неоднозначності визначення державної служби як еліти, місця державної служби в соціальній системі, рівня її престижу. Егалітаристські концепції втілюють у собі особливий стратифікаційний підхід, що багато в чому суперечить соціально-класовому. Саме це змушує повновому подивитися на проблему престижу верхніх верств суспільства, груп і персон, що займають у ньому провідні позиції; динамікою соціальних цінностей.

На сучасному етапі змінюються цінності поколінь, збільшується кількість девіацій у соціальній поведінці груп та індивідів, відбувається трансформація ієрархії значущих професій. Вивчення ціннісної та оцінної природи престижу дозволяє, у принципі, прогнозувати динаміку змін, трансформації соціальних цінностей; падіння престижу суспільно значущих сфер життєдіяльності людини. Численні соціологічні дослідження констатують факт падіння престижу державної служби і, як наслідок, її знецінювання, непривабливість для людей молодих, висококваліфікованих, енергійних, що мають шляхетні мотиви і т.п.

Вивчення факторів престижу необхідні для управління процесом підвищення престижу суспільно значущих сфер життєдіяльності; значним падінням престижу професійної діяльності державних службовців в умовах адміністративної реформи, нової політики керівництва української держави.

На нашу думку, основна проблема даного дослідження полягає у протиріччі між необхідністю підвищення престижу державної служби в Україні та недосконалістю шляхів його формування в сучасних умовах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У сучасних трансформаційних процесах, що відбуваються в українському суспільстві, дедалі вагомішого значення набуває інститут державної служби. Саме тому різноманітні аспекти її функціонування детально аналізують у своїх працях визначні вітчизняні фахівці Т.Е. Василевська, Н.Т. Гончарук, С.Д. Дубенко, Н.А. Липовська, В.І. Луговий, Н.Р. Нижник, Т.І. Пахомова, М.І. Рудакевич, С.М. Серьогін, А.С. Сіцинський, С.К. Хаджирадева, І.В. Шпекторенко.

При цьому слід зазначити, що досліджень стосовно престижу державної служби практично не проводилося, лише вивчалися мотиваційна криза; професійна свідомість; професійна культура; психологічна культура державних службовців.

У цілому ж, доводиться констатувати наявність прогалин, невизначеностей у трактуванні престижу, відсутність фундаментальної чи хоча б загальноприйнятої моделі престижності.

Тим часом, без неї суспільні науки і особливо практика втрачають знання про те, як вивчати процес формування престижних оцінок і управляти ним з метою підвищення престижу суспільно-значущих сфер діяльності, в першу чергу, державної служби.

**Виділення невирішених раніше частин** загальної проблеми, котрим присвячена стаття. Публікації, присвячені як реальній практиці, так і теоретичним дослідженням щодо престижу державної служби, дають змогу зрозуміти проблеми і завдання, від вирішення яких залежить її ефективність, виявити малодосліджені аспекти. Прагнучи зробити свій внесок у вирішення цієї проблеми, розглянемо в рамках даної статті, що містить в собі концепт «престиж державної служби», його функції та види.

**Цілі статті (постановка завдання)** полягають у визначенні сутності поняття «престиж державної служби» та його детермінант.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Престиж – явище багатогранне, поліфункціональне, що має могутню спонукальну і регулюючу силу в суспільстві. Протягом усього ХХ сторіччя цей феномен духовного життя притягує увагу найвидатніших вчених світу. Практично кожний з них хоча б мимохіть торкнувся проблеми престижу, але лише деякі проникали всередину явища.

Їх роботи різнопланові, підходи оригінальні, часом навіть парадоксальні. На сьогоднішній день багато суперечливих публікацій, що, у той же час, приваблюють своєю дихотомією. Така неоднозначність трактування престижу збільшується специфікою його носія – державною службою. Її негативний образ у масовій свідомості, суперечливість історичної еволюції, специфіка мотивації представників сприяють не підвищенню, а падінню престижу державної служби (далі – ДС). Це обумовлює актуальність обраної теми статті.

Вивчення престижу як соціального феномену дозволило: краще зрозуміти ціннісно-нормативну природу престижних оцінок; припустити можливість управління процесом їх формування; розглянути прагнення до престижу не зі звичної точки зору “еґотичних” потреб, а як бажання самореалізуватися, наблизитися до “Я-ідеального”.

Тому аналіз теоретичних джерел проблеми престижу подамо в двох аспектах:

- 1) теоретико-методологічному;
- 2) структурно-функціональному.

Як уже було відзначено, з питання природи престижу єдиної думки поки не існує. Автор даного дослідження спирався на різні (іноді, здавалося б, взаємовиключні) підходи. Одні автори визначають природу престижу, виходячи з його компенсаторних можливостей (З. Фрейд, А. Адлер, Дж. Мід, Г. Лассуелл та ін.); інші – з можливості задовольнити потреби в контролі, впливі, владі над людьми і подіями (С. Реншон, Б. Рейвін та ін.); треті – з ціннісних (аксіологічних) основ престижу (В.О. Ядов, А.Г. Здравомислов, А.А. Кисіль, М.Х. Титма, В.Ф. Чорноволенко, В.Л. Ососький та ін.); четверті – виходять зі стратифікаційних можливостей і досліджують престиж у контексті соціальної нерівності (М. Вебер, Т. Парсонс, Р. Мертон, К. Девіс, У. Мур, О. Шкаратан, В. Радаєв, В. Ільїн та ін.).

Компенсаторні можливості престижу відзначали представники символічного інтеракціонізму, психоаналізу і ряду інших напрямків. На думку Дж. Міда, оскільки інші – це “дзеркало”, що визначає людське “Я”, то престиж забезпечує самостійність особистості – повагу до себе і гарантовану повагу інших [7].

З погляду психодинамічного напрямку, чим гостріше в індивіда внутрішнє занепокоєння і тривога з приводу ставлення до нього оточуючих, чим більше в ньому підсвідомої непевності у власній цінності і безпеці, тим сильніше, як контр-баланс, прагнення до престижу і переваги [13].

А. Адлер розглядав прагнення до переваги як компенсацію почуття неповноцінності і фундаментальний закон людського життя [10].

М. Лассуелл і А. Джордж визначали бажання престижу і влади як компенсацію травмованої чи неадекватної самооцінки. З одного боку, це може бути пов’язане із страхом пасивності, слабості, можливості виявитися під чийось домінуванням. З іншого боку, – наявністю агресивних і деструктивних рис особистості [1].

Прагнення до престижу тісно зв’язане з потребою у владі, у контролі над подіями і людьми, у досягненні, в афіліації. Певний вплив на теоретичну позицію, що викладається в роботі, зробили: ідеї Д. Вінтера і А. Стюарта [1, с.36], які стверджують, що занепокоєння про престиж і престижні речі – є наслідок прагнення зайняти позицію, яка дає формальну владу і показник потреби у владі; ідеї С. Реншона і Б. Рейвіна, які стверджували, що престиж дає влада, оскільки вона є інструментом для різних типів впливу і контролю, і, володіючи престижем, індивід може контролювати не тільки поведінку, але і думки інших людей, тому що сам престиж – є результатом суспільної думки і відповідності загальноприйнятим цінностям; ідеї Д. Макклелланда і Дж. Аткинсона [1, с.42], що досліджують потребу в досягненні, яке має пряме відношення до престижу як до прагнення зайняти більш високе соціальне становище у суспільстві; ідеї Д. Вінтера і Л. Карлсона щодо потреби в афіліації, тобто в належності до групи й одержанні схвалення, як однієї з причин престижної ідентифікації, організації престижного споживання і вироблення престижних символів.

На методологічному рівні найбільш важливими стали погляди на ціннісні орієнтації Т. Парсонса та Е. Дюркгейма [5, 9]. Емпіричні дослідження західних учених (М. Рокич, К. Ковач, Л. Хечт, М. Бонд, С. Шварц) дозволили автору вивчити престиж об’єкта з позицій способу існування і життєдіяльності його представників, роль вузькоособистісних і загальнолюдських культурних цінностей у процесі престижування. У вітчизняній науці категорія «цінності», її структура і смисл найбільше емпірично розроблений школою В.О. Ядова. Цим автором, а також Б.С. Братусем, К.К. Платоновим, В.В. Століним досліджувалися роль і місце цінностей у структурі особистості (В.О. Ядов, Б.С. Братусь, К.К. Платонов, В.В. Столін); зв’язок ціннісного й особистісного смислу (О.М. Леонтєв, В.В. Столін); Б.С. Братусь, І.С. Кон, В.В. Кортава, Л.А. Архангельський, Л.І. Божович розглядали цінність як основу моральної свідомості [3, 6].

Прихильники теорії соціальної стратифікації визначають престиж у контексті соціальної нерівності. М. Вебер відмічає, що престиж є міра, яка визначає положен-

ня статусів на соціальних східцях [2]. Люди, об'єднані однаковим престижем (тобто такі, що знаходяться в однаковому стані на шкалі суспільного визнання), створюють єдиний статус. Такі групи диференціюються за рівнем їх престижу (М. Вебер, У. Уорнер) [12].

Положення К.Маркса про формування класів є цінними при розгляді групової ідентифікації державних службовців та її ролі в процесі вироблення престижних оцінок. З погляду П'єра Бурдьє будь-який соціальний розподіл є продуктом тривалої роботи з колективної ідентифікації [4]. Найважливіший опосередкований елемент формування будь-якої колективної ідентифікації – габітус (habitus). Він є системою властивих індивіду диспозицій мислення і дії, що є результатом його знання і досвіду.

Саме габітус впливає на поведінку і думки державних службовців, їх стиль життя, спосіб споживання, цінності і смаки, ідентифікує їх як престижну групу. На етапі соціо-історичного аналізу державної служби ми вводимо поняття габітусу з метою показати те загальне й особливе в сприйнятті життя державними службовцями, що відрізняє їх від інших соціальних груп.

Зміни в цінностях, що регулюють взаємодії одиниць системи Т. Парсонс називає структурними змінами [8]. Інші зміни, «інтегративні і регулюючі, мають компенсаторний характер, тому що забезпечують відновлення рівноваги після збурювань і гарантують безперервність і відтворення системи», підтримуючи її престиж [4, с.160].

У контексті даного дослідження на етапі соціо-історичного аналізу значущою стала концепція Т. Парсонса про чотири механізми еволюції системи: диференціації, зростанні адаптивності, включенні, ціннісній генералізації [8]. Становлення ДС в Україні відбувалося відповідно до позначених механізмів і вплинуло на вироблення престижних оцінок у ставленні до державної служби.

Значущою стала концепція про дві орієнтації діяча в процесі дії: мотиваційної і ціннісної. Ціннісна орієнтація зобов'язує дотримуватися певних норм, стандартів, критеріїв вибору і лежить в основі престижної оцінки. Мотиваційна орієнтація відноситься до «енергії», вживаної на задоволення конкретних потреб і штовхає індивіда до престижних об'єктів (при наявності потреби в престижі, повазі, впливі, перевазі тощо).

Ідеї Т. Парсонса лягли в основу побудови моделі престижу державної служби. Зокрема його положення про те, що структурний аналіз як уявний експеримент здобуває риси реальності, якщо вдається зв'язати його результати з мотиваційними процесами. Останні і розглядаються нами як базові фактори вироблення престижних оцінок.

Аналіз і зіставлення названих підходів дали можливість побудувати наукову концепцію престижу, розглянути його як цілісне соціокультурне явище, ґрунтуючись на цілісному системному підході.

Принципи системного підходу (цілісність, ієрархічність, структурність, взаємозв'язок системи із середовищем, принципова незвідність властивостей системи до суми властивостей її елементів тощо) мають важливе методологічне значення для проведення теоретичного та емпіричного дослідження престижу, сприяють послідовній реалізації принципу наступності системи знань, широкого міждисциплінарного підходу до аналізу досліджуваного явища.

В основу класифікацій престижу можуть бути покладені різні критерії, тому можливе існування великої кількості видів престижу. Ми розглянули класифікації.

Сьогодні в соціології виділяють престиж соціальний і престиж професії. Соціальний престиж є «відображенням в суспільній свідомості реального положення в системі суспільних відносин окремої людини, соціальної і професійної групи (верстви), трудового колективу і т.п., що характеризують той вплив, повагу, якими вони користуються в суспільстві. У більш вузькому смислі престиж соціальний означає те місце, що з погляду суспільної думки займає той чи інший соціальний статус в

ієрархії інших статусів. Критерій престижу соціального застосовується для аналізу соціальної стратифікації поряд із критеріями доходу, влади та ін.» [11]. Престиж професії – це «феномен суспільної свідомості, у якому опосередковано відбивається існуюча в суспільстві ієрархія професій, видів трудової діяльності, яка визначається розходженням в ступені складності і відповідальності праці, тривалістю необхідної для неї професійної освіти, рівнем її оплати та ін.» [11]. Престиж професії «має відносну самостійність від об'єктивного положення професій у суспільстві, а шкала престижу професії – відносно стійкість» [11].

На основі джерелознавчого аналізу літератури з проблеми ми пропонуємо ще одну класифікацію престижу: Престиж меритократичний – положення в суспільстві, що досягається за рахунок власних зусиль, здібностей, бажань. Може бути показником прагнення індивіда підвищити свій соціальний статус, повагу, авторитет. В інших випадках – компенсувати суб'єктивне відчуття неповної цінності якої-небудь структури особистості. Діяльність по досягненню престижу, залученню до престижних груп характеризується боротьбою, використанням ілюзорних методів (придбання символів престижу), аж до твердої конкуренції. Невдачі породжують почуття глибокої фрустрації. Престиж аскриптивний – положення, що передається в спадщину і не вимагає зусиль по його досягненню. Однак, на наш погляд, для утримання аскриптивного престижу потрібна ідентифікація з престижною групою, суворе дотримання її ціннісно-нормативних стандартів і традицій, підтримка її способу життя і престижного споживання. Будь-які девіації переводять їх носія в ряди аутсайдерів.

Запропоновані класифікації не є абсолютними. Висловлюємо надію, що вони будуть змінюватися і доповнюватися в ході інших досліджень.

**Висновки та перспективи подальших розвідок.** Таким чином, можна зробити наступні висновки:

Значну роль у формуванні престижних оцінок відіграє сучасний і минулий досвід державної служби. Такі оцінки є сумою власного досвіду і культурного досвіду поколінь, переданого через ЗМІ, літературні твори, референтних осіб тощо. Джерелом високого престижу є узагальнений, ідеалізований образ представників даного виду діяльності, закріплений у стереотипі. Стереотипне ставлення до окремих, найбільш яскравих представників професії переноситься на всю професійну діяльність у цілому, а потім і на її типових, середніх представників, формуючи престижні оцінки.

Образ державного службовця носить виражене негативне забарвлення, тому підвищення престижу діяльності державних службовців нерозривно пов'язане з руйнуванням сформованого стереотипу.

Процес формування престижних оцінок є результатом складної взаємодії двох факторів: оцінок професійної діяльності суспільством, групами й оцінок діяльності окремими індивідами. Обидві групи оцінок взаємозалежні і складають єдиний механізм престижування.

Проблеми суспільної оцінки досить добре розроблені в соціологічних і соціально-психологічних дослідженнях. Доведено, що суспільство оцінює діяльність з матеріальної точки зору (зарплата, премії, санаторні путівки, пільги і т.п.) і з моральної (увага ЗМІ, нагороди, статус тощо). Критерієм подібних оцінок виступає значущість і перспективність даного виду професійної діяльності. Оцінка діяльності окремими індивідами і мотиви вироблення престижних оцінок менше досліджені. Передбачається, що індивіди, з одного боку, оцінюють значущість діяльності та її заслуги перед суспільством, формуючи особисті оцінки поваги. З іншого боку, оцінюються можливості, які дає діяльність для задоволення актуальних потреб індивіда. При цьому формуються індивідуальні оцінки привабливості. В результаті, суспільство наділяє який-небудь вид діяльності престижем за її здатність задовольняти актуальні суспільні потреби, а індивід – за здатність задовольняти актуальні особисті потреби. Отже, критеріями престижних оцінок є актуальні потреби взагалі і можливості професійної діяльності по їх задоволенню.

Найважливішим фактором престижу є система мотивів і бажань стати престижним чи ввійти в престижну групу. Подібного роду мотивація змушує індивіда здійснювати престижну діяльність по знаходженню або утриманню престижу. Подібний механізм формування престижних оцінок типовий. Однак існує імовірність виникнення могутніх девіацій в залежності від специфіки актуальної ситуації та індивідуальних уявлень, переживань, сприйняття. З часом девіації можуть стати еталонами. Ризик подібного явища підсилюється в нестабільних суспільствах, що характеризуються корінним руйнуванням цінностей.

**Література:**

1. Абашкина Е. Политиками не рождаются: как стать и остаться эффективным политическим лидером. Часть 1 / Е. Абашкина, Е. Егорова-Гантман и др. – М.: Наука, 1993. – 424 с.
2. Бурдые П. Социология политики / П. Бурдые. – М.: Педагогика, 1993. – 260 с.
3. Водзинская В.В. О социальной обусловленности выбора профессии / В.В. Водзинская // Социальные проблемы труда и производства: Советско-польские сравнительные исследования. – М.: Труд, 1969. – С. 62 – 88.
4. Гофман А.Б. Семь лекций по истории социологии / А.Б. Гофман. – М.: Высшая школа, 1995. – 204 с.
5. Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения / Э. Дюркгейм // Социс. – 1991. – № 2. – С. 106 – 115.
6. Козлов В.Т. Грани российской государственности / В.Т. Козлов. – М.: Наука, 1992. – 63 с.
7. Очерки по истории теоретической социологии XX столетия / Ю.Н. Давыдов, А.Б. Гофман. – М.: Наука, 1994. – 380 с.
8. Парсонс Т. Новый аналитический подход к теории социальной стратификации / Т. Парсонс // Социальная стратификация. – Вып.2. – М.: Мир, 1992. – С. 50 – 122.
9. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс. – М.: Мир, 1998. – 269 с.
10. Психология личности. Хрестоматия. – Т. 2. – Самара: Педагогика, 1999. – 544 с.
11. Российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. Г.В. Осипова. – М.: Высшая школа, 1998. – С. 537.
12. Социальная стратификация: в 3-х вып. – М.: Наука, 1992. В.1. – 397 с.
13. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – Спб.: Мир, 1997. – 608 с.