УДК 35.085.3

Алиева С.В.[1]

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются процессы вхождения молодых специалистов в профессиональную среду государственной службы. Описываются особенности преобразования полученного социального опыта в собственные социальные установки, социальные ожидания и ценностные ориентации. Подчеркивается, что формирование профессионального самосознания и профессиональной идентичности государственного служащего не может осуществляться вне социального общения и интеграции личности в социально-профессиональную среду.

Ключевые слова: профессиональная среда, профессиональное самосознание, профессиональная идентичность, государственный служащий, социальная адаптация.

Alieva S.

THE FORMATION OF PROFESSIONAL IDENTITY OF PUBLIC SERVANTS IN THE PROCESS OF SOCIAL ADAPTATION

Abstract. The paper deals with the processes of entry of young professionals into the professional environment of public service. Features of transformation of the received social experience in own social attitudes, social expectations and value orientations are described. It is emphasized that the formation of professional identity and professional identity of the civil servant can not be carried out outside of social communication and integration of the individual in the socio-professional environment.

Keywords: professional environment, professional self-awareness, professional identity, civil servant, social adaptation.

Происходящие социально-экономические и политические трансформации в российском обществе обусловили проблему социально-психологической адаптации государственных служащих к новым условиям профессиональной среды. Это обстоятельство объясняется тем, что сегодня на фоне усложнения всех жизненных процессов происходит повышение требований к каждому человеку, вступающему в профессиональную жизнь. Это особенно важно для государственной службы, поскольку от ее качественного функционирования зависит защита интересов и безопасность российского государства. Именно поэтому в настоящее время внимание работников кадровой службы приковано к вопросам социальной адаптации государственных служащих.

Социальная адаптация одинаково важна, как в отношении молодых государственных служащих, приходящих впервые на службу, так и в отношении лиц, проходящих государственную службу в условиях постоянных преобразований или увольняющихся из органов государственной службы. Вместе с тем, на наш взгляд, следует обратить повышенное внимание на молодых государственных служащих. Если их ожидания окажутся ошибочными или необоснованными, то появится неудовлетворенность службой и разочарование в выборе профессии. При этом причинами такого со-

[1] *Алиева Светлана Викторовна*, доктор социологических наук, профессор кафедры государственных услуг и менеджмента, Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС, г. Пятигорск, e-mail: svet_al55@mail.ru
Svetlana Aliyeva, Doctor of Social Science, Professor, Department of Public Services and Management, North-Caucasian Institute, Branch of RANEPA, Pyatigorsk, e-mail: svet_al55@mail.ru

стояния могут стать не только условия труда, но и характер социального взаимодействия. Следовательно, для обеспечения благоприятного вхождения государственного служащего в новую социальную среду и дальнейшее его профессиональное становление необходимо управлять социальной адаптацией.

Как показывают многочисленные исследования, социальная адаптация оказывает существенное влияние на социально-профессиональное становление личности. Прежде всего, это обусловлено изменениями, происходящими в профессиональном сознании самого сотрудника, уровне развития его компетенций, росте удовлетворенности трудом в данной организации. Рассмотрим особенности происходящих изменений в профессиональном сознании и трудовом поведении государственных служащих благодаря социальной адаптации.

При рассмотрении влияния адаптации на результаты деятельности закономерно встает вопрос о том, каким изменениям подвержено пространство, в которое входит новый работник и по каким траекториям происходит взаимодействие государственного служащего и организации, т.е. профессиональной среды. Достаточно интересным представляется процесс активности субъекта в процессе освоения социального опыта, поскольку в ходе социализации индивид не просто усваивает социальный опыт группы, но субъективно преобразовывает его в собственные социальные установки, социальные ожидания, ценностные ориентации и т.п. При этом предполагается, что включенность личности в социальную среду происходит через обретение статуса, места в социальной структуре общества.

Созвучными являются взгляды В.В. Гриценко, который подчеркивает, что основными сущностными моментами социальной адаптации является сочетание устойчивости, т.е. сохранение идентичности, тождественности организма самому себе, с изменчивостью в виде достижения его новых состояний, которое осуществляется на уровне выбора нужных способов его взаимодействия с внешней средой, а также и на уровне функционирования адаптивных механизмов [1, с. 11–24].

В рамках данной статьи будем рассматривать социальную адаптацию государственного служащего. В основу деления государственных служащих можно предложить такой критерий, как специальные профессиональные обязанности и характер государственной службы. В соответствии с ним выделяются гражданские государственные служащие и государственные служащие, находящиеся на военной и правоохранительной службе.

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. В случаях, предусмотренных федеральным законом, государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации может получать денежное содержание (вознаграждение) также за счет средств федерального бюджета [2].

Следует иметь в виду, что государственный служащий может быть не только гражданским, но и военнослужащим. Под последним мы понимаем, прежде всего, главное действующее лицо в Вооруженных силах, которое посвящает всю свою жизнь военной службе. Следовательно, управление социальной адаптацией является делом первостепенной важности, поскольку уровень профессионализма находится в прямой зависимости от среды, в которой происходит прохождение его военной службы.

В соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.07.2017 г. с изм. от 16.11.2017 г.) «О статусе военнослужащих» военная служба является разновидностью федеральной государственной службы, обладает свойственными последней признаками, призвана выполнять схожие по своему содержанию функции, подчиняется тем же принципам и внутренним законам существования. Вместе с тем ее особый правовой статус имеет свои специфические свойства» [3]. По-

этому личность военнослужащего – это понятие описывающее систему элементов: целей, позиций, ролей и качеств, необходимых для реализации функций защитника отечества. При этом следует подчеркнуть, что понимание своей роли в успехе подразделения имеет большое значение, поскольку некачественное и несвоевременное выполнение функций одним военнослужащим оказывает влияние на общую результативность организации.

Как известно, государственный служащий является представителем государственной власти, его деятельность носит ярко выраженный социальный характер. В связи с этим большое значение имеет осознание им своего социального статуса, формирующегося в процессе его становления как профессионала и личности. В свою очередь социальный статус тесно связан с его профессиональной идентификацией. Как отмечает В.Р. Орестова, профессиональная идентичность – это многомерный социально-психологический феномен, который обеспечивает целостность восприятия себя как профессионала, тождественность определенной социально-профессиональной группе [4, с. 110].

Об этом блестяще говорит известный ученый А.М. Анохин в статье «Социальная адаптация и проблема идентичности в глобализирующемся мире». Рассматривая социальную адаптацию актора в новых условиях, он подчеркивает, что конструирование идентичности происходит в зависимости от того, как он сам интерпретирует себя, находясь в заданном общественном дискурсе [5].

Понятие профессиональной идентичности своими корнями связано с теоретической интерпретацией социальной идентичности, под которой понимается отождествление себя как члена определенной социальной группы. По сути, профессиональная идентификация является аспектом интеграции личности в социально-профессиональную среду. В этой связи привлекательной является точка зрения Шнейдера Л.Б., который рассматривает профессиональную идентичность как непрерывный процесс взаимодействия с представителями определенного профессионального сообщества в течение всей трудовой деятельности и способствует профессиональному росту [6].

Заинтересованность в своем профессиональном росте означает понимание государственным служащим своей роли в системе государственного управления и приводит к повышению установленных показателей. Однако это происходит только при взаимной отдаче организации и служащего. В связи с этим необходимо рассмотреть влияние социальной среды на социальную адаптацию и профессиональную идентичность государственного служащего. Кроме того, способы включения новых сотрудников в среду организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

Представляется интересной точка зрения на взаимодействие человека и среды как примера энергетического взаимообмена, в ходе которого вырабатываемая человеком энергия передается в среду и затем в ходе общения возвращается обратно в виде приращений социального опыта. При этом в воздействии среды прослеживается особая роль социального фактора, благодаря которому между человеком и средой устанавливается взаимопонимание.

Эти идеи отчетливо прослеживаются в трудах Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурия. В них подчеркивается обусловленность личностного развития конкретно-историческими условиями, что подтверждает значимость социальной среды для личностного становления. Для исследуемой проблемы имеет значение вывод о том, что субъект деятельности строит план возможных действий в зависимости от определенного «образа», сложившегося под влиянием познавательных, социокультурных, мотивационных компонентов социальной среды. Иначе говоря, в развитии личности социальная среда играет определяющую роль, формируя деятельность, определяя ее богатство и разнообразие, а также является маркером становления его как личности и определения социального статуса.

По мнению Ж. Пиаже [7, с. 48–59], на про-

фессионально-творческое развитие и саморазвитие личности социальная среда оказывает также когнитивное влияние. В работах зарубежного ученого, подчеркивается, что включение индивида в социальную среду определяется общим законом равновесия посредством его индивидуальных действий. Это объясняется тем, что личность соотносит «знания» о жизни с конкретными условиями существования определенной социальной группы. Отсюда следует, что приоритетным участником построения социальной среды является социальная группа [8, с. 164]. Именно под ее влиянием изменяются ее параметрические характеристики и приобретают очертание контуры социальной среды, в которой формируется профессиональная идентичность сотрудника.

Аналогичная точка зрения прослеживается в работах Р. Перрона. Важным вкладом ученого в развитии заявленной темы является вывод относительно влияния социальной среды на профессиональное становление личности. Р. Перрон отмечал, что не только с возрастом меняется система ценностей человека, но и в значительной степени под воздействием социокультурной среды.

Как известно, социальное развитие индивида происходит, главным образом, благодаря влиянию социальной среды. Одновременно происходят два процесса: согласование ожиданий и требований, предъявляемых средой к человеку, а с другой – притязаний, ожиданий и согласование самооценок человека по отношению к реальным условиям социальной среды. Отсюда следует, что все основные процессы, связанные с социальным взаимодействием, происходят на границе контактов сотрудника и социальной среды. Попутно заметим, что именно межличностному взаимодействию ученые отводят особую роль, рассматривая его в качестве основного механизма социализации. При этом закономерности поведения людей в социальной среде мы можем перенести в профессиональную и использовать известные механизмы социального взаимодействия.

Социальное развитие личности всегда происходит благодаря взаимному влиянию как самого субъекта, так и социальной среды. Иными словами требуется их встречная взаимная активность. Об этом писал известный психолог А.Н. Леонтьев в своей работе «Деятельность. Сознание. Личность», подчеркивая важность социального общения как необходимого условия развития индивида в результате присвоения достижений исторического опыта [9, с. 265]. При этом, рассматривая преобладающие модели поведения людей, относящиеся к определенной социальной подсистеме, мы обращаем внимание на формирование социальных качеств и поведенческих установок. Исходя из этого, для выявления роли социальной адаптации в становлении личности важно рассмотреть специфику его деятельности, проявляющуюся в контексте «социальная среда-личность».

Эти проявления можно охарактеризовать как принципы: во-первых, социальная адаптация имеет специфические особенности; во-вторых, социальная адаптация связана с освоением социальных ролей, соответствующих тому, или иному служебному статусу; в-третьих, в ходе приспособительной деятельности государственного служащего к социальной среде происходит их взаимное изменение. Последнее суждение подводит к пониманию необходимости рассмотрения влияния социальной среды на становление личности служащего. Следует сделать важное замечание относительно понятия «личность государственного служащего». С одной стороны под личностью мы понимаем человека, включенного в социальную систему посредством своей деятельности. Однако в рамках данного исследования для нас интерес представляет не личность как таковая, а личность государственного служащего.

Таким образом, при выборе стратегии социальной адаптации служащий оценивает: а) требования, предъявляемые к нему со стороны социальной среды; б) собственный индивидуальный ресурс профессионального развития в плане возможности изменения социальной среды; в) цену усилий при выборе стратегии изменения профессиональной среды или самокоррекции себя как профессионала. Важным аспектом социальной адаптации явля-

ется принятие человеком социальной роли. При этом эффективность социальной адаптации в значительной степени зависит от того, насколько адекватно человек воспринимает свою социальную роль, а также свои профессиональные связи и социальные отношения.

Итак, социальная адаптация содействуют становлению служащего как профессионала, являясь тем социокультурным каналом, который передает ему всю информацию, необходимые для включения в социально-трудовые отношения. Это объясняется тем, что для включения в профессиональную среду, человек должен иметь глубокое проникновение в предметную область своей деятельности, усвоить ценностные ориентации и менталитеты профессиональной общности, широту и гибкость профессионального сознания и мышления, готовность к самоизменению, быструю ориентировку в нестандартных ситуациях, мотивацию к выполнению служебного долга.

Формирование профессионального самосознания, ценностных ориентаций, убеждений, установок служащего не может осуществляться вне социального общения, которое, по мнению известного ученого А.Н. Леонтьева, составляет необходимое и специфическое условие присвоения индивидом достижений исторического развития человечества.

Социальная среда, являясь своеобразным социально-образовательным каналом передачи знаний, создает значительные возможности для освоения социальных норм и поведенческих установок. В ее рамках происходит обучение продуктивным коммуникациям, обеспечивающим эффективное социальное взаимодействие. При этом уникальность процесса состоит в том, что передача социального опыта происходит в реальных условиях. Также следует отметить в качестве его позитивных характеристик двоякую выгоду: с одной стороны среда обогащается дополнительным социальным потенциалом, входящих в нее сотрудников, а с другой – человек получает возможности, обусловленные контактом со средой. Анализ характера процесса взаимодействия позволяет заметить динамику изменений: погружение в среду, приспособление к ней, получение и апробирование социального опыта, обновление ценностей и преодоление негативных установок, сформированных прошлым опытом.

Вместе с тем, следует отметить, что, несмотря на последовательное прохождение перечисленных этапов, оптимальное взаимоотношение между человеком-деятелем и профессиональной средой, достигаемое в процессе социальной адаптации, не представляет собой статического, раз и навсегда установившегося состояния. Изменение профессиональной среды, связанное, например, с внедрением современной технологии, с приходом нового руководителя, с приобретением иной профессии или должности, с переходом в другое подразделение или на другое предприятие, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека, приводят к необходимости активизации процесса социальной адаптации.

Основываясь на приведенных выше теоретических воззрениях, приходим к выводу о том, что социальная адаптация оказывает непосредственное влияние на формирование профессиональной идентичности государственного служащего. Формирование профессиональной идентичности является аспектом интеграции личности в социально-профессиональную среду, показателем успешности социальной адаптации. Профессиональная идентичность представляет собой непрерывный процесс взаимодействия с представителями определенного профессионального сообщества в течение всей трудовой деятельности и способствует его профессиональному росту. Из чего следует, что чем выше удовлетворенность человека условиями труда и своим положением в коллективе, тем выше эффективность социальной адаптации и уровень проявления адаптивных способностей. Поэтому в качестве важнейшего критерия социальной адаптации следует рассматривать эффективность профессиональной деятельности и формирование профессиональной идентичности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Гриценко В.В. Социальная адаптация детей русских переселенцев в российском обществе // Психологический журнал. 2004. № 3. С. 17–24.
2) Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.02.2006) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (принят ГД ФС РФ 07.07.2004) // Первоначальный текст документа опубликован в Собрании законодательства РФ, 02.08.2004, № 31, ст. 3215.
3) Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.07.2017. с изм. от 16.11.2017) «О статусе военнослужащих». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18853/2b008fde465112999e26cba4fef04d87d6eea9ce/
4) Орестова В.Р. Опережающая идентификация государственного служащего // Государственная служба. 2007. № 2. С. 110.
5) Анохин А.М. Социальная адаптация и проблема идентичности в глобализирующемся мире // Общество. Среда. Развитие. 2007. № 4. С. 58–68.
6) Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. М.: МОСУ, 2001. 233 с.
7) Пиаже Ж. Избранные психологические труды / Пер. с франц. М., 1969. С. 236; Пиаже Ж. Природа интеллекта / Хрестоматия по общей психологии. Психология мышления / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.В. Петухова. М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1981. С. 48–59.
8) Блауберг И.В. Проблемы целостности в марксистской философии. М.: Наука, 1963. С. 164.
9) Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975. С. 265.