В.В.Комлева,
кандидат философских наук, доцент

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ОЦЕНОК ПРЕСТИЖА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Исторические предпосылки современных оценок престижа государственной службы

Изучение качественных характеристик и социальной сущности престижа в системе социальных отношений позволило автору формализовать общее, рабочее определение. Престиж представляет собой социокультурный феномен, отражающий иерархизацию общества через ориентированность индивидуального поведения на эталонные символы, статусы, ценности, мотивы, что базируется на выработанной в ходе социоантропогенеза потребности людей в иллюзорной, мифологической сопряженности их идеалов.

В общественном мнении функционируют, как правило, не реальные оценки, а мифологизированные представления в виде стереотипов, установок, архетипов и т. п. Историко-социологический анализ проблемы позволяет нам говорить о следующих факторах формирования престижных оценок на протяжении столетий существования государственной службы в России:

1) традиции государственной службы в России (изначально противоречивое понятие «государственный служащий»: с одной стороны, слуга, с другой – слуга высшего существа); существование «института кормления» (возможность дополнительного дохода); специфика состава государственных служащих, непрестижность среди дворян (исторически госслужащие – представители низших слоев населения); дух корпоративности; наличие особого «социального характера», некоего габитуса с тенденцией к «аксиальной некрофилии»; негативный образ в произведениях искусства, литературы и т. п.);

2) ксенофилия (ориентация на западные образцы управления, подчеркивание их преимуществ при сравнении с отечественными; традиция приглашать иностранцев на государственную службу и т. п.);

3) законы элиты (закон циркуляции элит, закон олигархических тенденций, стремление монополизировать власть и превратиться

в наследственную касту, «просачивание» престижных моделей сверху вниз и др.)

Мифологизированное сознание искажает восприятие действительности, так как осуществляется некий перенос, при котором государственных служащих сегодня воспринимают на основе исторически сложившихся оценок. Это анахронизм, временная погрешность, при которой импульсы, чувства и защиты прошлого перемещаются на настоящее. Это, в основном, явление бессознательное, и индивиды (группы), реагирующие таким образом, большей частью не осознают искажения и ошибки собственного восприятия. Все реакции переноса характеризуются амбивалентностью, поэтому мы констатируем факт двойственного отношения к государственной службе: в общественном мнении она не престижна, а на индивидуальном уровне ее престиж высок.

Результаты социологического исследования, проведенного среди слушателей и аспирантов РАГС при Президенте Российской Федерации и государственных служащих Тамбовской области[1], показывают, что примерно четверть респондентов считают свою службу непрестижной, а для 68,9% престиж государственной службы весьма высок. Ответы на вопросы, являющиеся косвенными показателями престижа деятельности, подтверждают этот факт. Например, на вопрос: «Выбрали бы Вы в качестве профессиональной деятельности государственную службу, если бы пришлось начать жизнь заново?» 73,3% респондентов ответили «да», 11,1% – «нет» и 15,6% затруднились ответить. На вопрос: «Вам бы хотелось, чтобы Ваши дети выбрали ту же профессиональную деятельность, что и Вы» 43,3% ответили «да», 32,3% – «нет» и 24,4 % затруднились ответить.

Полученные результаты показывают, что для большинства респондентов государственная служба является престижной профессиональной деятельностью, несмотря на то, что со стороны общества государственные служащие чувствуют в основном негативное и стереотипное отношение (51,1% считают, что в обществе к ним относятся с уважением, но есть негативные оценки; 24,4% чувствуют негативные стереотипные оценки; 15,6% видят безразличное отношение и только 4,4% – искреннее уважение). Полученные данные позволяют утверждать, что отказ индивидов (в массовом порядке) от службы в органах государственной власти и управления по причине ее непрестижности вряд ли возможен.

[1] Использованы данные социологических опросов, проведенных в 1999 г. и в 2002 г. под руководством доктора социологических наук И.А.Федорова и кандидата философских наук В.В.Комлевой. Сравнительный анализ данных позволил сделать вывод, что оценки престижа существенно не изменились. Количественные показатели колебались в пределах $\pm$ 3%.

Таким образом, престиж государственной службы в настоящем есть проекция исторически сложившихся отношений. Они функционируют на уровне индивидов, групп, социальных институтов, которые постоянно взаимодействуют. На пересечении этих взаимодействий образуется собственно престиж. Он держится и сохраняется за счет власти, положения, статуса, конформности институционализированной норме и устойчивости стереотипов.

Современный уровень престижа государственной службы – результат многочисленных внешних влияний среды, интериоризированных в индивидуальном, отфильтрованных в общественном и зафиксированных в групповом сознании в виде идеализированного образа, иллюзий, антиципаций.

Престиж государственной службы представляет собой сложный и противоречивый комплекс индивидуальных и групповых оценок, важнейшими аспектами которого являются: оценки государственной службы социальными институтами; оценки государственной службы отдельными индивидами, группами, в том числе самими государственными служащими.

Формирование оценок престижа государственной службы на уровне социальных институтов

При оценке государственной службы социальными институтами рассмотрим возможные виды и способы дифференцированного вознаграждения за выполнение данного вида деятельности. К.Дэвис и У.Мур выделяют три вида вознаграждений, которыми «располагает общество для того, чтобы распределять свои кадры и обеспечивать наиболее существенные функции: 1) предметы, обеспечивающие средства существования и комфорт; 2) средства для удовлетворения различных склонностей и увлечений; 3) средства для укрепления чувства собственного достоинства и самовыражения»[1]. Последнее, благодаря своему исключительному социальному характеру, является в значительной степени функцией мнения других, но по важности не уступает первым двум. Эти виды вознаграждения используются по-разному в зависимости от социального положения. Общество наделяет более высокие ранги большими правами, возможностями, престижем и уважением. Материальное вознаграждение (зарплата, пенсионное обеспечение, доступ к общественным фондам потребления, различным льготам и т. п.) определяет экономический статус государственной службы. Моральное же вознаграждение (внима-

[1] Социальная стратификация. Вып. 2. М., 1992. С. 162.

ние СМИ, награждения и т. д.) представляет собой ее престижный статус, то есть престиж в оценке официальных институтов. В этом случае вознаграждается не принадлежность государственной службы к чему-либо, а ее реальный вклад, измеряемый определенными количественными и качественными показателями. Например, ряд авторов предполагает, что общественные институты вознаграждают какие-либо виды деятельности за их значимость для общества, поэтому источником формирования престижа в общественном сознании является значимость объекта, его важность для общества[1].

Престижный статус является усредненной оценкой важности государственной службы, ее функций и места в системе общественного разделения труда[2]. При этом говоря о дифференцированном внимании общества к каким-либо видам профессиональной деятельности, нередко сталкиваешься с противоречием. С одной стороны, каждая деятельность признается по-своему необходимой, и выделение одной из нескольких видится нелогичным и неверным. С другой стороны, на практике мы встречаемся с повышенным вниманием к отдельным видам деятельности, благодаря чему в общественном мнении они приобретают дополнительный вес. Причины этого могут быть следующими:

а) встающие перед обществом объективные задачи могут решаться лишь в определенной последовательности, поэтому общество ранжирует свои потребности и задачи по степени их актуальности. Так создается иерархия предпочтений и приоритетов, которыми общество наделяет свои отдельные подсистемы. В пользу более актуальных проблем перераспределяются ресурсы, материальное и моральное вознаграждение. Так создается некоторое приращение престижа деятельности тех социальных сфер, которые непосредственно связаны с решением актуальных в данный момент задач;

б) при овладении каким-либо видом деятельности требуется преодоление значительных трудностей или развитие специфических способностей. В этом случае повышенное общественное признание является средством частичной компенсации за те дополнительные затраты сил, которые требует сложный вид деятельности от своих представителей. Вероятно, здесь речь идет о вознаграждении высокого уровня профессионализма;

---

[1] См.: *Солнцев С.И.* Общественные классы. Важнейшие моменты в развитии проблемы классов и основные учения. Петроград, 1918; *Войтович С.А.* Динамика престижа и привлекательности профессий. Киев, 1989; *Титма М.Х., Талюнайте М.Й.* Престиж профессий (социологический анализ). Вильнюс, 1984.

[2] См.: *Радаев В.В., Шкаратан О.И.* Социальная стратификация. М., 1995. С. 66.

в) перспективность, непосредственная связь с долговременными целями общества, с научно-техническим, социальным, культурным прогрессом. «Для привлечения в такие сферы деятельности одаренных, квалифицированных специалистов пропагандируют значимость деятельности на фоне исторических перспектив»[1]. Однако общественная значимость деятельности редко становится непосредственным критерием престижной оценки государственной службы, ибо действует на эти оценки через ценностно-нормативную систему и стереотипы. Основанием для наделения государственной службы престижем становится образ жизнедеятельности, который ведут ее представители, точнее, степень его соответствия нормативным стандартам, существующим в обществе. Однако, как отмечал М.Вебер, человеческое поведение становится действием постольку, поскольку действующие индивиды связывают с ним субъективный смысл[2].

Рассмотрим другой канал формирования престижа – оценку государственной службы индивидами (группами).

Формирование оценок престижа государственной службы на индивидуальном и групповом уровне

Свое отношение индивиды определяют:

1) социальной значимостью государственной службы и ее заслугами перед обществом;

2) теми возможностями, которые она предоставляет индивиду для удовлетворения его потребностей.

Первая сторона является предметом уважения индивидом государственной службы, вторая – предметом привлекательности государственной службы для индивидов. Однако некоторые авторы отмечают: «Учитывая различия ценностных ориентаций в различных социальных группах, а также то, что они сами по себе обычно не осознаются, вряд ли можно надеяться установить конкретные, строго отдифференцированные мотивы, которыми руководствуются люди, рассматривая привлекательность профессии»[3]. В целом же, разделяя основные ценности своего общества, индивиды наделяют каждую профессиональную деятельность известной мерой признания и уважения в соответствии с тем, что она дает обществу, каков ее вклад в удовлетворение общественных нужд и решение общественных за-

[1] *Черноволенко В.Ф., Оссовский В.Л., Паниотто В.И.* Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи. Киев, 1979. С. 44.

[2] См.: *Вебер М.* Избранные произведения. М., 1990. С. 503.

[3] *Шубкин В.Н.* Социологические опыты. М., 1970. С. 160.

дач. Личное уважение индивидов к государственной службе – это интернализированная общественная оценка ее престижного статуса.

Известно, что большинство людей имеют, как правило, ограниченный опыт общения с деятельностью государственных служащих. Их сведения о специфике государственной службы чаще всего поверхностны. К тому же для компетентных суждений о сравнительной ценности отдельных профессий и о вкладе каждой в историю культуры необходимо иметь четкие представления об иерархии основных ценностей своего общества, которые будут выступать критериями подобных суждений и оценок. Поэтому большинство людей усваивают готовые оценки официальных институтов и общественного мнения, которые функционируют в общественном сознании в виде стереотипов. Другими словами, необходимо осторожно относиться к выяснению личных иерархий уважения индивидов к объекту престижирования. Некоторые же авторы подобные исследования считают вообще малооправданными[1].

В оценке престижа в снятом и опосредованном виде присутствуют все ценностные характеристики государственной службы. Однако непосредственным предметом уважения является все же социальная значимость деятельности государственных служащих, остальные же характеристики имплицитно содержатся в престиже и являются косвенными показателями этой значимости.

Интегральными оценками престижа государственной службы являются популярность (в группе, обществе) и аттракция (для индивидов). Популярность представляет собой обобщение личных оценок привлекательности. Меру популярности государственной службы можно определить, как долю лиц, назвавших эту профессиональную деятельность престижной для себя. Привлекательной деятельность государственных служащих делают возможности, которые она предоставляет для удовлетворения личных потребностей.

Соглашаясь с В.Н.Шубкиным, считаем, что престиж деятельности прежде всего связан с удовлетворением потребностей человека[2] и, на наш взгляд, оценка престижа государственной службы – это сумма оценок того, насколько и как данный вид деятельности может удовлетворять актуальные потребности личности. Качественное содержание престижных оценок определяется иерархией актуальных потребностей конкретного субъекта деятельности и его ценностными ориентациями. Традиционно считается, что основной потребностью является материальная обеспеченность.

---

[1] См.: *Черноволенко В.Ф., Оссовский В.Л., Паниотто В.И.* Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи. С. 45.

[2] См.: *Шубкин В.Н.* Социологические опыты. С. 157.

В ходе социологического опроса оценка материальных возможностей государственной службы оказалась очень низкой: только 1,1% респондентов оценивают свой материальный уровень выше среднего, 46,7% как средний, 25,6% несколько ниже среднего и 23,6% – значительно ниже среднего. Для большинства респондентов (84,4%) работа не дает достаточных средств существования или возможности дополнительного дохода (55,6%), не позволяет полноценно организовать свой отдых (71,2%), не дает возможность приобретать вещи, которых себе не могут позволить другие (82,2%). В то же время часть государственных служащих (12,2%) считают, что работа дает достаточные средства существования и возможность дополнительного дохода (41,1%), ощущение стабильности и безопасности (52,3%) и привлекает большинство респондентов (70,0%) четким распорядком и дисциплиной.

Для подавляющего большинства государственная служба позволяет повысить свою самооценку и самоуважение (80,0%); быть уверенным в себе (76,6%); укрепить или повысить свой социальный статус (74,4%); стать уважаемым человеком (66,7%); достигнуть жизненно важных целей (41,1%). В целом государственная служба позволяет удовлетворить потребность в уважении и самоуважении.

Одним из основных измерений престижа государственной службы является возможность реализовать свой потенциал. Данная сфера деятельности позволяет развить свои способности (70 %), реализовать личный потенциал (67,8%).

Государственная служба удовлетворяет потребность в аффилиации, принадлежности и любви. Респонденты отмечают, что работа дает возможность устанавливать дружеские связи с интересными людьми (81,1%), быть знакомым с влиятельными людьми (54,5%), общаться в эмоционально-благоприятной атмосфере (51,1%), чувствовать принадлежность к «своей», особой профессиональной группе (57,7%).

В научной литературе не раз отмечалось, что государственные служащие напоминают тайный орден с тенденцией превращения в закрытую наследственную касту со времени Петра I и введенной им «Табели о рангах»[1]. Высшей ценностью становится приверженность формальной стороне дела в ущерб содержательной и, как следствие, негативное отношение к чиновнику в обществе.

Психологический феномен «сдвига мотива на цель» (термин А.Н.Леонтьева) не является чем-то исключительным, а чиновничество не заинтересовано в тех, кто не соответствует ролевым требова-

[1] См.: *Коржихин Т.П., Сенин А.С.* История Российской государственности. М., 1995.

ниям. Оно в течение всей истории своего существования превращалось из «класса в себе» в «класс для себя» (термин К.Маркса), то есть осознающий себя как «особую социальную группу со своими собственными интересами, противостоящую другим группам»[1] с развитой самоидентификацией.

Потребность в аффилиации подразумевает дружественные, социабельные отношения с другими людьми. Но социабельность, по мнению Д.Винтера и Л.Карлсона, возникает только в условиях безопасности (то есть с себе подобными, с теми, кто взаимен в этой дружбе). С непохожими или представляющими какую-либо угрозу людьми государственные служащие, обладающие потребностью в аффилиации, часто оборонительны и неустойчивы. Их взаимодействие, привязанность, сходство или соглашение с другими являются взаимными и подкрепленными, так же, как их избегание, нелюбовь и разногласия[2]. Одним из важных аспектов потребности в аффилиации является поиск одобрения со стороны других.

Степень одобрения зависит от степени информированности индивида об эффективности государственной службы, которая формируется преимущественно из средств массовой информации, художественной и специальной литературы, из общения с другими людьми. Поэтому актуализируется вопрос о возможности контроля за качеством и содержанием информации, проходящей по информационным каналам. Это самостоятельная и сложная тема исследования, рассмотрение которой выходит за рамки нашей статьи. Здесь отметим лишь факт, который мы констатировали в ходе нашего исследования: практически вся информация, проходящая сегодня в СМИ, носит выраженную негативную оценку государственных служащих. Совмещаясь с существующим негативным стереотипом, эта оценка не столько формирует, сколько воспроизводит отрицательные установки населения в отношении государственных служащих.

Субъективные оценки являются результатом интериоризации и отражения в сознании людей действительных связей, существующих в обществе, которые не могут не оказывать влияния на реальное поведение определенных совокупностей общностей. Такие социальные связи обычно включают в себя ряд элементов, в том числе элементы престижа. Индивидуальные оценки есть продукт взаимовлияния ценностных ориентаций личности и представлений о социальных объектах, усвоенных индивидом в процессе социализации преимущественно в виде стереотипов. Критерии оценок составляющих таких

---

[1] *Маркс К.* Нищета философии // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 4. С. 183–184.

[2] См.: *Абашкина Е.А., Егорова-Гантман Е. и др.* Политиками не рождаются: как стать и остаться эффективным политическим лидером. Ч. I. М., 1993. С. 59.

стереотипов и значение, которое индивид приписывает каждой составляющей, определяются системой ценностей этого человека.

Первые представления о государственной службе индивид строит на основе сведений, которые поступают из окружающей среды в виде обобщенного опыта множества других людей. Далее различные образы и представления объекта интегрируются, и у индивида формируется собственное представление.

Интегрирование происходит следующим образом. Оценка государственной службы индивидом является средневзвешенной оценок, полученных из различных источников информации. При этом каждый источник имеет определенный, относительно постоянный вес. Чем больше уважения и доверия испытывает индивид к источнику информации, тем ближе будет оценка индивида к оценке этого источника. Если у индивида имеется какое-либо представление о государственной службе, то в сумму войдет его собственная оценка, собственные критерии – ценности индивида.

Свое отношение к государственной службе индивиды часто строят на основе значимости деятельности государственных служащих для общества и их заслуг перед обществом. Престиж государственной службы индивид рассматривает как одну из ее характеристик и воспринимает эту оценку как показатель возможности удовлетворить потребность в признании и уважении со стороны других. Ценность этой последней характеристики в глазах индивида зависит от того, насколько развита и актуализирована у него потребность в признании, почете, уважении. В итоге престиж государственной службы, авторитет в общественном мнении является своеобразным синтезом престижных оценок, которыми наделяют данный вид профессиональной деятельности официальные институты, и личного уважения, которое испытывают к нему индивиды.

Общим предметом этих оценок является вклад государственной службы в совокупную общественную деятельность, в материальную и духовную культуру. Критерием престижных оценок служат качественные характеристики государственной службы, которые, естественно, будут различны, если мы говорим об отдельной личности или группе. Но в целом эти характеристики есть усредненные и обобщенные показатели общественной результативности (ценности, значимости) данного вида профессиональной деятельности. Косвенным показателем будет выступать социально-экономический статус государственной службы, выражающийся через меру материального и морального вознаграждения и совокупность условий, предоставляемых для развития личности.

Рассмотренный выше механизм формирования престижных оценок базируется на инерции мотивации и стереотипов. Образ госу-

дарственного служащего, отношение к нему со стороны общества, мотивы поступления на службу имеют исторические корни и передаются из поколения в поколение через референтных лиц, произведения искусства и литературы, СМИ и т. д. Эта информация фиксируется в стереотипах и установках, еще более ригидных, чем мотивация. Иными словами, инерция мотивации и стереотипов определяет устойчивость механизма выработки престижных оценок и дает возможность для его функционирования на протяжении длительного времени.

Схематично механизм формирования престижных оценок государственной службы представлен на рис. 1.



Рис. 1. Механизм формирования престижа государственной службы

Однако мотивация поливариантна, и индивидуальные оценки престижа могут существенно различаться в зависимости от личных переживаний, восприятия, мировоззрения индивида, иногда отклоняющихся от общепринятых. К тому же свой отпечаток на процесс укрепления престижа накладывает специфика актуальной ситуации и ее субъективная значимость для индивида. Логика каждой конкретной ситуации своеобразна и, следовательно, престижные оценки формируются по-разному, иногда нетипично. Поэтому мы предполагаем наличие девиаций в механизме формирования оценок престижа, исходя из логики конкретной социальной ситуации и логики индивидуальных переживаний.

Роль стереотипа в формировании оценок престижа государственной службы

Для более ясного и точного понимания механизма формирования престижных оценок подробнее рассмотрим понятие и роль неоднократно упоминавшегося стереотипа.

Стереотипы способствуют функционированию традиций и привычек, являясь «крепостью, стоящей на страже наших собственных традиций, и под ее прикрытием мы можем чувствовать себя безопасно в том положении, которое мы занимаем»[1]. Стереотипы воздействуют на формирование нового эмпирического опыта: «Они наполняют свежее видение старыми образцами и накладываются на тот мир, который мы воскрешаем в своей памяти»[2]. Хотя степень адекватности стереотипов чрезвычайно лабильна, «они возникают от незначительных намеков, которые могут варьироваться от правдивого обоснования до смутной аналогии»[3].

Стереотип государственной службы чрезвычайно устойчив и изменяется с большим трудом даже в результате столкновения с эмпирической реальностью. Стереотипы начинают изменяться только тогда, когда расхождение между оценкой, содержащейся в нем, приходит в противоречие с оценкой, которую человек дает на основе очевидных фактов.

В отношении государственной службы человек реагирует практически рефлекторно, в присутствии стимула, вызывающего стереотип. Этот «рефлекс» позволяет ему иметь готовое, хотя и спонтанное, мнение о государственных служащих в любой ситуации. «Фактически стереотип дает человеку ощущение ситуации, а в отношении эти-

[1] *Lippman W.* Publik opion. A Free Press Paperbak. N.Y., 1965. P. 59.
[2] Ibid. P. 60.
[3] Ibid. P. 59.

ческих проблем стереотип является критерием ценности... Более того, со временем он постепенно начинает отделяться от породившего его образа и начинает самостоятельную жизнь»[1].

Образ государственного служащего всегда отражает уровень развития профессиональной культуры, характер системы профессиональных ценностей, а также то, как профессиональная группа выполняет предъявляемые к ней обществом требования. При этом наиболее яркие, броские, лежащие «на поверхности» характеристики государственной службы подчеркиваются, предвзятые представления эмоционально окрашиваются. Это сближает стереотипизацию с первоначальным значением слова «престиж» (латинское «preastigium» означало иллюзию, эффект, достигаемый посредством трюка; французское «prestige» – обаяние, очарование). Употребление этого слова сегодня в значении «авторитет», «почет», «доверие», «моральный кредит» указывает на то, что уровень общественного признания государственной службы является (хотя и частично) результатом переноса на нее того уважения, которое в прошлом реально заслужили ее лучшие представители, «либо же того, которое было создано профессиональной категорией путем идеализации и поэтизации своей истории»[2]. Перенос здесь осуществляется дважды: сначала достоинства лучших профессионалов приписываются виду деятельности, которой они занимаются, а потом распространяются на всю профессиональную категорию; затем каждого отдельного служащего рассматривают как типичного представителя этой категории и невольно наделяют идеализированными характеристиками государственной службы. Происходит как бы двойное превращение: личностный престиж наиболее ярких представителей государственной службы репрезентирует престиж профессии, а затем этот институциональный престиж распространяется на каждого представителя профессии, то есть снова превращается в личностный престиж, но теперь уже не лучшего, а типичного (среднего) представителя». При этом «чем более анонимен типизирующий конструкт, тем меньше отражена в нем уникальная индивидуальность»[3].

Видимо, данный механизм сначала формируется на уровне индивидуального, затем группового, затем общественного сознания, а позднее оформляется в мифологизированное сознание и влияет на индивидуальные престижные оценки. При этом заметим, что

---

[1] *Ellul J.* Propaganda. N.Y., 1973. P. 163.

[2] *Черноволенко В.Ф., Оссовский В.Л., Паниотто В.И.* Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи. С. 41.

[3] *Шюц А.* Структура повседневного мышления // Социологические исследования. 1988. № 2. С. 133–134.

всегда существуют немифологизированные стороны, обусловливающие наличие девиаций в процессе выработки престижных оценок (рис. 2).

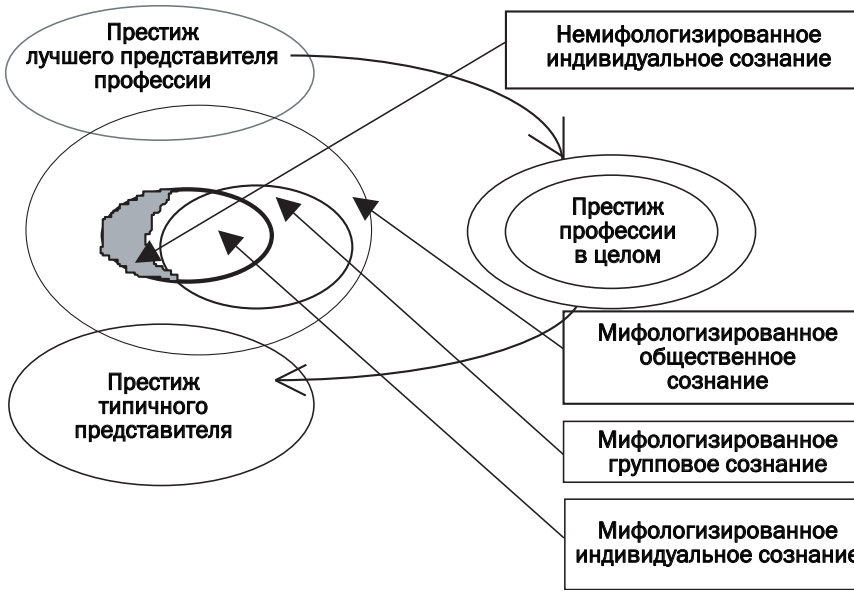


Рис. 2. Схема «двойного превращения»

В этом заключается суть престижирования как особого вида оценивания на основе сложившегося стереотипа, допускающего возможность иллюзорного представления о государственной службе.

В стереотипе важен не его гносеологический аспект, а социально-функциональный, оценочный момент. Главное – не сама истинность, а убежденность в ней. Фиксированность стереотипа государственной службы связана с поляризацией знания: чем прочнее оценка, тем она категоричнее, четче, и наоборот, чем жестче оценка, тем, как правило, большую эмоцию вызывает любая попытка подвергнуть ее сомнению, и наоборот, чем интенсивнее эмоция, тем категоричнее выражающее ее мнение.

Источниками формирования стереотипов государственной службы являются: достаточно ограниченный индивидуальный опыт и ограниченная информация; некоторые специфические явления, возникающие в сфере межличностного общения и взаимодействия – субъективная избирательность, влияние установок, слухов, эффектов «ореола», первичности, новизны и т. п.; целенаправленная дея-

тельность средств массовой информации и социально-политической пропаганды.

Законы массовой коммуникации требуют усредненно-обобщенного, стереотипизированного общения: процесс трансляции иногда возможен только в форме определенных стереотипов. Тиражирование информации, имеющее целью вызвать в сознании и поведении (социальном, политическом, экономическом и т. п.) людей сколько-нибудь однородную, то есть единообразную, стереотипную реакцию, возможно только посредством использования информационных стереотипов, вызывающих, в свою очередь, соответствующие поведенческие и психологические стереотипы у населения. При этом часто воздействие происходит не только на уровне сознания, но и на уровне бессознательных процессов (метод создания событий Э.Бернайса).

Другими словами, формирование престижных оценок государственной службы коррелирует с работой коллективного бессознательного и проблемой формирования общественного мнения, которое транслирует и воспроизводит негативные стереотипы, заданные исторически сложившейся структурой отношений между народом и властью. Отсюда логичен вывод, что повышение престижа государственной службы в общественном мнении требует разрушения серии устойчивых негативных стереотипов. Это, в свою очередь, невозможно без качественного изменения самой деятельности государственных служащих, их отношения к ней и содержания информации, поступающей населению по разным информационным каналам.

Выводы.

1. Значительную роль в формировании оценок престижа играют современные и исторически сложившиеся представления о государственной службе и ее представителях. Такие оценки являются суммой собственного опыта и культурного опыта поколений, передаваемого через СМИ, литературные произведения, референтных лиц, взаимодействия государственных служащих и т. д. Источником престижа является обобщенный, мифологизированный образ представителей государственной службы, закрепленный в стереотипе. Стереотипное отношение к наиболее ярким представителям профессии переносится на всю профессиональную деятельность в целом, а затем на ее типичных, средних представителей, формируя престижные оценки.

Образ государственного служащего имеет выраженную негативную окраску, поэтому повышение престижа деятельности государственных служащих неразрывно связано с десенсибилизацией и изменением сложившегося стереотипа.

2. Процесс формирования престижа является результатом сложного взаимодействия оценок государственной службы социальными институтами, обществом, группами и отдельными индивидами, в том числе самими государственными служащими.

Проблемы общественной оценки разрабатываются в социологических и социально-психологических исследованиях. Доказано, что общество оценивает государственную службу с материальной точки зрения (зарплата, премии, санаторные путевки, пенсии, льготы и т. д.) и с моральной (внимание СМИ, награды, статус и т. д.). Критерием подобных оценок выступает значимость и перспективность государственной службы.

4. Оценка государственной службы отдельными индивидами и мотивы претижирования менее исследованы. Предполагается, что индивиды, с одной стороны, оценивают значимость государственной службы и ее заслуги перед обществом, формируя личные оценки уважения. С другой стороны, оцениваются возможности, которыми располагает данный вид деятельности для удовлетворения актуальных потребностей индивида. При этом формируются индивидуальные оценки привлекательности. В итоге общество наделяет государственную службу престижем за ее способность удовлетворять актуальные общественные потребности, а индивид – за способность удовлетворять актуальные личные потребности. Следовательно, критериями оценок престижа являются актуальные потребности вообще и возможности государственной службы по их удовлетворению.

5. Важнейшим фактором престижа государственной службы является система мотивов и желаний индивидов стать престижными или войти в престижную группу. Подобного рода мотивация заставляет приобретать или удерживать престиж.

6. Рассмотренный механизм формирования оценок престижа государственной службы типичен. Однако существует вероятность возникновения мощных девиаций в зависимости от специфики ситуации и индивидуальных представлений, переживаний, восприятия. С течением времени девиации могут стать эталонами. Риск подобного явления усиливается в нестабильных обществах, характеризующихся ломкой ценностей.