

**Є. Є. Курасова**, кандидат наук з державного управління,  
заступник начальника відділу митних платежів

### **ПРЕСТИЖ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ**

*У статті поставлено і досліджено проблему формування престижу державних службовців; вивчено й систематизовано існуючі соціологічні, філософські, психологічні та інші підходи до проблеми престижу; виявлено фактори формування престижу державної служби; виділено якісні характеристики і 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.

*In the article the problem of formation of public servants' prestige is put and analyzed; social, philosophic, psychological and other approaches to the problem of prestige in esse are investigated; the factors of formation of public service' prestige are revealed; the qualitative characteristics and varieties of prestige are picked out, its nature, structure, social essence and public functions are determined.*

**Key words.** Public service, social mobility, status, respect, authority, power, functions and variants of prestige.

**Постановка проблеми** (постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями). 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 інструмента, що забезпечить реалізацію завдань і функцій державного управління в демократичній, правовій, соціальній державі.

Одним з найактуальніших питань у 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: 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 й суті престижу в суспільних науках; невизначеністю якісних характеристик престижу, його ототожненням з поняттями “статус”, “авторитет”, “повага”, “привабливість”, “імідж” тощо. А це неприпустимо, на наш погляд, ні в теоретичному, ні в практичному планах. Престиж державної служби тісно пов'язаний з 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 особливий стратифікаційний підхід, що багато в чому суперечить соціально-класовому. Саме це змушує по-новому подивитися на проблему престижу верхніх верств суспільства, груп і персон, що займають у ньому провідні позиції; на динаміку 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 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, непривабливості для людей молодих, висококваліфікованих, енергійних, що мають шляхетні мотиви, тощо. Вивчення факторів престижу необхідне для управління процесом підвищення престижу суспільно значущих сфер життєдіяльності і зумовлене значним падінням престижу професійної діяльності державних службовців в умовах адміністративної реформи, нової політики керівництва Української Держави.

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

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** (аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття). 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. Сіцінський, С. К. Хаджираєва, І. В. Шпекторенко.

При цьому слід зазначити, що дослідження стосовно престижу державної служби практично не проводилися, 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, у першу чергу державної служби.

**Мета статті** (формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у визначенні сутності поняття “престиж державної служби” та його детермінант. Публікації, присвячені як реальній практиці, так і теоретичним дослідженням щодо престижу державної служби, дають змогу зрозуміти проблеми і завдання, від виконання яких залежить її ефективність, виявити малодосліджені аспекти. Прагнучи зробити свій внесок у розв'язання цієї проблеми, розглянемо в рамках даної статті, що містить концепт “престиж державної служби”, його функції та види.

**Виклад основного матеріалу** (виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів).

Престиж – явище багатогранне, поліфункціональне, що має могутню спонукальну і регулівну силу в суспільстві. Протягом усього ХХ ст. цей феномен духовного життя притягує увагу найвидатніших учених світу. Практично кожен з них хоча б мимохідь торкнувся проблеми престижу, однак лише деякі проникали всередину явища. Дослідження науковців різнопланові, підходи оригінальні, часом навіть парадоксальні. Нині багато суперечливих публікацій, що водночас 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 феномена дозволило: краще зрозуміти ціннісно-нормативну природу престижних оцінок; припустити можливість управління процесом їх формування; розглянути прагнення до престижу не зі звичного погляду “егоїстичних” потреб, а як бажання самореалізуватися, наблизитися до “Я-ідеального”.

Тому аналіз теоретичних джерел проблеми престижу подамо у двох аспектах: 1) теоретико-методологічному; 2) структурно-функціональному.

Як уже було відзначено, з питання природи престижу єдиної думки поки що не існує. Автор даного дослідження спирався на різні (іноді, здавалося б, взаємовиключні) підходи. Одні вчені визначають природу престижу, виходячи з його компенсаторних можливостей (З. Фрейд, А. Адлер, Дж. Мід, Г. Лассвелл 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. Черноволенко, В. Л. Осовський 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 [1].

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 й безпеці, тим сильніше, як контрбаланс, прагнення до престижу і переваги [2].

А. Адлер розглядав прагнення до переваги як компенсацію почуття неповноцінності й фундаментальний закон людського життя [3].

М. Лассвелл і А. Джордж визначали бажання престижу і влади як компенсацію травмованої чи неадекватної самооцінки. З одного боку, це може бути пов'язано зі страхом пасивності, слабості, можливості виявитися під чийось домінуванням, з іншого – наявністю агресивних і деструктивних рис особистості [4].

Прагнення до престижу тісно пов'язано з потребою у владі, у контролі над подіями і людьми, у досягненні, в афіліації. Певний вплив на теоретичну позицію, що викладається в дослідженні, зробили: ідеї Д. Вінтера і А. Стюарта [4, 36], які стверджують, що занепокоєння про престиж і престижні речі – це наслідок

прагнення зайняти позицію, яка дає формальну владу і показник потреби у владі; ідеї С. Ренсона і Б. Рейвіна, які стверджували, що престиж дає влада, оскільки вона є інструментом для різних типів впливу і контролю, і, маючи престиж, індивід може контролювати не тільки поведінку, але й думки інших людей, оскільки сам престиж є результатом суспільної думки і відповідності загальноприйнятим цінностям; ідеї Д. Макклелланда і Дж. Аткинсона [4, 42], що досліджують потребу в досягненні, яке прямо стосується до престижу як до прагнення зайняти більш високе соціальне становище в суспільстві; ідеї Д. Вінтера і Л. Карлсона щодо потреби в афіліації, тобто в належності до групи і здобуття схвалення, як однієї з причин престижної ідентифікації, організації престижного споживання і вироблення престижних символів.

На методологічному рівні найважливішими стали погляди на ціннісні орієнтації Т. Парсонса та Е. Дюркгейма [5, 6]. Емпіричні дослідження західних учених (М. Рокіч, 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 категорію "цінності", її структуру і смисл найбільш емпірично розроблено школою В. О. Ядова. Цей автор, а також Б. С. Братусь, К. К. Платонов, В. В. Столін досліджували роль і місце цінностей у структурі особистості; зв'язок ціннісного й особистісного смислу (О. М. Леонтьєв, В. В. Столін); Б. С. Братусь, І. С. Кон, В. В. Кортава, Л. А. Архангельський, Л. І. Божович розглядали цінність як основу моральної свідомості [7, 8].

Прихильники теорії соціальної стратифікації визначають престиж у контексті соціальної нерівності. М. Вебер зазначає, що престиж є мірою, яка визначає розташування статусів на соціальних східцях [9]. Люди, об'єднані однаковим престижем (тобто такі, що перебувають в однаковому стані на шкалі суспільного визнання), створюють єдиний статус. Такі групи диференціюються за рівнем їх престижу (М. Вебер, У. Ворнер) [10].

Положення К. Маркса про формування класів цінні під час розгляду групової ідентифікації державних службовців та її ролі в процесі вироблення престижних оцінок.

З погляду П'єра Бурдьє, будь-який соціальний поділ – продукт тривалої роботи з колективної ідентифікації [11]. Найважливіший опосередкований елемент формування будь-якої колективної ідентифікації – габітус (habitus). Це система властивих для індивіда диспозицій мислення і дії, що є результатом його знання і досвіду. Саме габітус впливає на поведінку й думки державних службовців, їх стиль життя, спосіб споживання, цінності і смаки, ідентифікує їх як престижну групу. На етапі соціоісторичного 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 [12]. Інші зміни, "інтегративні і регулятивні, мають компенсаторний характер, оскільки забезпечують відновлення рівноваги після збурювань і гарантують безперервність і відтворення системи", підтримуючи її престиж [10, 160].

У контексті даного дослідження на етапі соціоісторичного аналізу значущою стала концепція Т. Парсонса про чотири механізми еволюції системи: диференціації, зростання адаптивності, включення, ціннісної генералізації [12]. 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 й ціннісної. Ціннісна орієнтація зобов'язує дотримуватися певних норм, стандартів, критеріїв вибору і лежить в основі престижної оцінки. Мотиваційна орієнтація належить до "енергії", яка використовується для задоволення конкретних потреб і штовхає індивіда до престижних об'єктів (за наявності потреби в престижі, повазі, впливі, перевазі тощо).

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

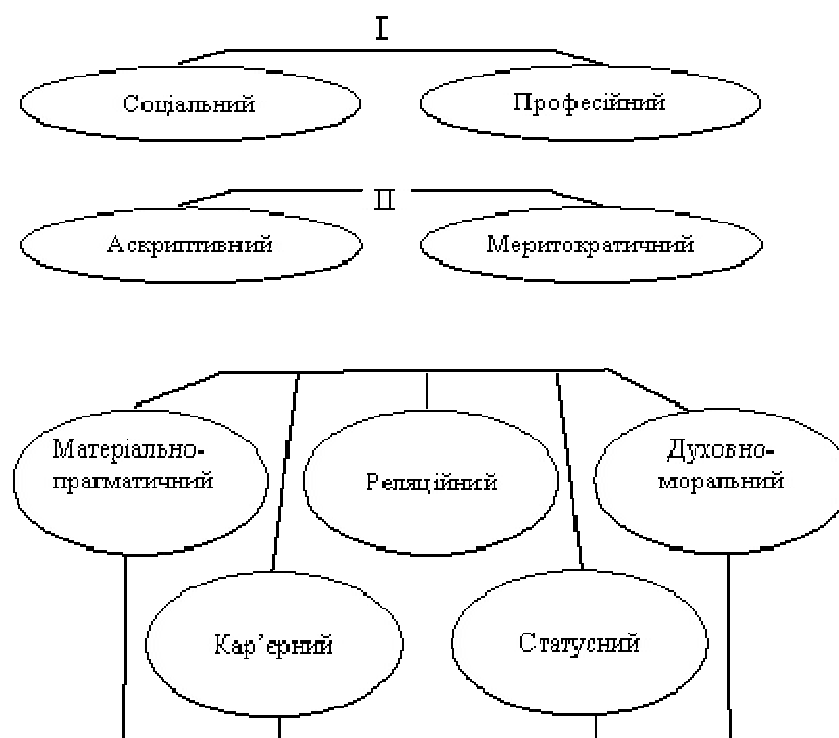
Аналіз і зіставлення названих підходів дали можливість побудувати наукову концепцію престижу, розглянути його як цілісне соціокультурне явище, ґрунтуючись на цілісному системному підході.

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 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 пропонуємо три класифікації.

Зараз у соціології виділяють престиж соціальний і престиж професії. Соціальний престиж – це "відображення в суспільній свідомості реального становища в системі суспільних відносин окремої людини, соціальної та професійної групи (верстви), трудового колективу тощо, які характеризують той вплив, повагу, котрими вони користуються в суспільстві. У вужчому сенсі престиж соціальний означає те місце, яке, з погляду суспільної думки, займає той чи інший соціальний статус в ієрархії. Критерій престижу соціального застосовується для аналізу соціальної стратифікації поряд із критеріями доходу, влади та ін." [13]. Престиж професії – це "феномен суспільної свідомості, в якому опосередковано відбивається існуюча в суспільстві ієрархія професій, видів трудової діяльності, яка визначається розбіжністю в ступені складності й

відповідальності праці, тривалістю необхідної для неї професійної освіти, рівнем її оплати та ін.” [13]. Престиж професії “має відносну самостійність від об’єктивного становища професій у суспільстві, а шкала престижу професії – відносно стійкість” [13].



На основі джерелознавчого аналізу літератури з проблеми пропонуємо ще одну класифікацію престижу. Престиж меритократичний – становище 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 для досягнення престижу, залучення до престижних груп характеризується боротьбою, використанням ілюзорних методів (придбання символів престижу), аж до гострої конкуренції. Невдачі породжують почуття глибокої фрустрації. Престиж аскриптивний – становище, яке передається в спадщину і не потребує зусиль для його досягнення. 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 з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Значну роль у формуванні престижних оцінок відіграє сучасний і минулий досвід державної служби. Такі оцінки є сумою власного досвіду й культурного досвіду поколінь, переданого через ЗМІ, літературні твори, референтних осіб тощо. Джерело високого престижу – це узагальнений, ідеалізований образ представників даного виду діяльності, закріплений у стереотипі. Стереотипне ставлення до окремих, найяскравіших представників професії переноситься на всю професійну діяльність у цілому, а потім і на її типових, середніх представників, формуючи престижні оцінки.

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

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

Проблеми суспільної оцінки досить добре розроблені в соціологічних і соціально-психологічних дослідженнях. Доведено, що суспільство оцінює діяльність з матеріального погляду (зарплата, премії, санаторні путівки, пільги тощо) 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. У 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 й можливості професійної діяльності для їх задоволення.

Найважливіший фактор престижу – система мотивів і бажань стати престижним чи увійти в престижну групу. Подібного роду мотивація змушує індивіда виконувати престижну роботу для знаходження або утримання престижу. Подібний механізм формування престижних оцінок типовий. Однак існує ймовірність виникнення потужних девіацій залежно 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.

#### Список використаних джерел

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