

свойство, «существующее при этом проектируется на фундамент возможного, точнее, на многообразие возможного, развертывающееся путем итерации и простирающееся в бесконечность» [1, С. 13].

Библиографический список

1. Вейль Г. Математический способ мышления. – М.: Наука, 1989. – 400 с.
2. Вейль Г. О философии математики. – М.-Л.: ГТТИ, 1934. – 128 с.
3. Гейтинг А. Интуиционизм. Введение. – М.: МИР, 1965. – 202 с..
4. Драгалин А.Г. Комментарии и примечания к статьям Г. Вейля «Порочный круг в современном обосновании анализа» и «Математика и логика» // Вейль Г. Избранные труды. – М., 1984. – 510 с.
5. Ильин, В.В. Теория познания. Симвология. Теория символических форм. – М: Издательство Московского университета, 2013. – 384 с.
6. Клейн Ф. Неевклидова геометрия. – М.-Л.: НКТП, 1936. – 355 с.
7. Философские проблемы оснований физико-математического знания // Д.В. Волков, А.М. Кравченко, В.С. Лукьянец. – Киев: Наук. думка, 1989. – 232 с.

СТАНОВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ОРИЕНТАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Феофилактова Е.А.

Во всех развитых странах мира существует и развивается институт государственной службы, ведется целенаправленная кадровая политика в области государственного управления. Не является исключением в этом плане и Россия. Однако в нашей стране институт государственной службы начинает только формироваться. При этом личностный потенциал и стратегические приоритеты его нуждаются в серьезном изучении и надежном технологическом обеспечении. Как отмечают отечественные исследователи, «государственные служащие это люди с установившимся типом отношения к реальности, который определяет активность и направленность деятельности, с четко выработанной стратегией жизнедеятельности»

[1.с. 187-188]. В свою очередь отнесение к социальной действительности (в том числе и тип мировоззрения) зависит от наличия сформированного общественно-политического идеала. Следовательно, чтобы повысить качество и эффективность деятельности госслужащих, необходимо учитывать не только их жизненный опыт и сложившиеся ориентации, но и представления об их будущем, которые традиционно связывают с понятием «стратегия жизни». Концепция жизненных стратегий личности предложена и обоснована Ю.М.Резником [2. с. 123]. В свою очередь, отметим - понятие «стратегия жизни» характеризует, с одной стороны, систему социокультурных представлений личности о своей будущей жизни, ориентирующую и направляющую ее текущее (повседневное) поведение в течение длительного времени, а с другой - способ сознательного планирования и конструирования жизни путем поэтапного формирования будущего. В зависимости от доминирующей формы активности личности мы выделяем несколько типов стратегии жизни. С нашей точки зрения, человек по отношению к себе может последовательно занимать три разные, хотя и взаимосвязанные позиции: «иметь» (рецептивная активность), «достигать» («достиженческая» активность) и «быть» (экзистенциальная активность). Подобный подход, предложенный в общих чертах Э. Фроммом [3. с.59], получил свое подтверждение и конкретизацию в ряде прикладных исследований, проведенных автором с разными категориями опрашиваемых - студентами, учащимися и работниками организаций. Безусловно, как и всякая типология, он имеет условный характер и не выражает в полной мере всего богатства жизненных отношений личности. Заметим, что рецептивная («приобретательская») активность является основой стратегии жизненного благополучия, достиженческая активность - стратегии жизненного успеха и, наконец, экзистенциальная - стратегии жизненной самореализации. При этом стратегии жизни государственных служащих и их карьерный рост определяются, прежде всего, типом социальной организации. В зависимости от последней выделяются две основные модели государственной службы: 1) «сервисная», по-

строенная на отношениях «специалист – клиент», и 2) «патерналистская», основанная на отношениях покровительства и опеки к «подопечным» - подчиненным или рядовым гражданам [4.с.35].

В тех странах, где государственный служащий обеспечивает выполнение функций государственного управления посредством сервисной модели, его личностный и творческий потенциал задействуется в полной мере. На первый план выдвигаются его профессиональные способности и коммуникативные навыки, а также умения работать с разными категориями граждан. В странах, где преобладает патерналистская модель службы, государственные служащие находятся под сильным гнетом бюрократических условий и «правил игры». Они в гораздо меньшей степени самостоятельны и предоставлены сами себе. Практически каждый шаг на государственной службе контролируется вышестоящими инстанциями. Наибольшую возможность в раскрытии и реализации своего личностного потенциала получают представители высшего звена государственного управления. Общеизвестно, что государственная служба это системный объект. Применение системного подхода позволяет адекватно отобразить в научных моделях содержательную природу обозначенного феномена как объекта изучения. Целостность взаимодействия подсистемы государственной службы с ее экосистемой - государством означает, что последняя может быть понята диалектически лишь в связи с другими элементами - подсистемами, то есть в соотношении с системой государственного управления, а не сама по себе, не как изолированное нечто. Назначение государственной службы как системы состоит в том, что при любых изменениях всей социальной модели она должна служить стабилизирующим центром социума, поддерживать в обществе определенный порядок в различных сферах человеческой деятельности. Такой порядок необходим для устойчивого существования социальной среды. Порядок обычно достигается применением юридических законов и иных нормативно-правовых актов (указов, постановлений, распоряжений и т.д.), выполнение которых гарантируется соответствующими органами принуждения. В качестве ос-

новых подсистем государственной службы как системы можно выделить: совокупность исполнительных органов государственной власти, кадровый состав государственной службы, утилитарно-материальные составляющие, система управления государственной службой, совокупность норм, правил, процедур, существующих в самой системе и воспроизводящихся ею, и т.д. В адекватно функционирующей системе все подсистемы существуют относительно самостоятельно, в то же время предполагается наличие открытых каналов коммуникаций между ними. Отметим, что система выполняет свои функции с помощью подсистем - людей, организованных в группу, в которой проведено разделение на статусы и роли в соответствии с потребностями данной социальной группы и общества в целом [5. с. 65]. Государственные служащие представляют собой особую социально-профессиональную совокупность субъектов, наделенных властными полномочиями, которые реализуются в форме издания приказов, распоряжений, указаний, предписаний и иных актов управления, обязательных для граждан [6. с. 25]. Слой государственных служащих выполняет важную функцию стабилизатора в обществе, осуществляя свои полномочия, без спешки, медленно, осторожно, систематически - в лучших традициях бюрократии, обеспечивая тем самым плавность, постепенность социальных изменений в переходный период общественного развития, препятствуя социальному взрыву. Итак, приведенное различие между указанными выше типами стратегий жизни является весьма условным, но при этом оно четко разделяет жизненные позиции, которые занимает личность в процессе своей жизнедеятельности и во взаимоотношениях с окружающими ее людьми. Реформирование государственного управления неразрывно связано с переосмыслением деятельности служащих государственной власти, их устремлений в профессиональных областях, изучением всего спектра жизненных установок, ценностей, профессиональных ориентиров, которых придерживаются современные чиновники. Специфика жизненных стратегий служащих в профессиональной сфере во многом определит будущее конкретной реализации и продолжения реформ госу-

дарственной власти и местного самоуправления «на местах». Так или иначе, жизненные стратегии выступают элементом и уровнем иерархически сложного комплекса активности человека. Они являются в широком плане элементом деятельности (как сознательно регулируемой и адаптивно-адаптирующей активности человека) и непосредственно компонентом одной из подсистем деятельности — системы ориентирования личности.

Таким образом, стратегия жизни предполагает определение или принятие наиболее значимых ориентиров и приоритетов на долговременную перспективу. От того, какие цели, ориентиры и приоритеты ставят перед собой чиновники, во многом зависит вектор реформирования государственного и муниципального управления, перспективы реализации административной деятельности.

Библиографический список

1. Биктимирова Н.А. Исследование взаимосвязи ценностных ориентаций и локуса контроля личности управленческих кадров. – М.: Издательский Дом «ЭКО», 2007. С. 187-188.
2. Резник, Ю.М., Смирнов, Е.А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа) /Ю.М. Резник, Е.А.Смирнов. - М.: Институт человека РАН, 2008.
3. Фромм Э. Здоровое общество. М., 2005
4. Кердан А.Б. Социальная престижность: сущность, проявления и критерии// Вестник Тюменского университета. 2007. №1. С.39 – 48.
5. Парсонс Т. Система общества. М., 2010.
6. Старостин А.М. Государственный служащий современной России: социально-политический анализ деятельности и ценностных ориентаций /А.М.Старостин. - Р. - н/Д., 2007. С 39.