

УДК 35.08:32

ПОЛИТИЧЕСКАЯ АНТРОПОЛОГИЯ ЧИНОВНИКА: ТРАНСФОРМАЦИЯ ЦЕННОСТЕЙ И КАРЬЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Возжова Е.Е., студентка гр. П-221, III курс
Научный руководитель: Репин Р.О., ст. преподаватель
Кемеровский государственный университет. г. Кемерово

В статье осуществляется политико-антропологический анализ трансформации ценностных ориентиров и карьерных стратегий российских государственных служащих в контексте современных геополитических и социокультурных вызовов [1]. Рассматривается эволюция этоса государственной службы от советской модели к постсоветской, выявляются факторы, детерминирующие профессиональную мотивацию чиновников. Особое внимание уделяется концептуализации «служения» как базовой ценности, формированию гибридных карьерных стратегий и влиянию внешних факторов – специальной военной операции, цифровизации, санкционного давления – на ценностно-смысловую сферу государственных служащих.

Историческая эволюция модели российского чиновника демонстрирует глубокий разрыв между советским и постсоветским типами. Советская номенклатура формировалась как закрытая корпорация, рекрутируемая по принципу партийной лояльности и идеологической выдержанности, с жесткой иерархией и системой материальных и символических привилегий [2, с. 116-122]. Распад СССР и рыночные реформы 1990-х годов привели к деидеологизации госслужбы, но одновременно породили ценностный вакуум, который заполнялся прагматическими, нередко коррупционными установками. Формирование новой российской государственности в 2000-е годы сопровождалось попытками институционализации госслужбы как профессиональной деятельности, однако вопрос о ценностном фундаменте этой деятельности оставался открытым вплоть до последнего времени [3].

Современный этап развития государственной службы характеризуется активизацией дискурса о ценностях. Исследователи фиксируют, что специальная военная операция и глобальные изменения стали катализатором трансформации ценностных ориентиров не только общества в целом, но и государственных служащих как его репрезентативной части [4, с.169-173]. В официальном дискурсе все более отчетливо артикулируется концепция «служения» как базовой ценности, отличающей государственную службу от занятости в частном секторе. На форумах «ГосСтарт» и «Территория смыслов» последовательно проводится идея переосмысления роли госслужбы и формирования нового облика управленцев, для которых служение Отечеству становится основой профессиональной идентичности [5].

Эмпирические исследования последних лет позволяют конкретизировать структуру ценностных ориентаций современных российских госслужащих. Согласно научным данным, ценность служения включает три ключевых компонента: когнитивный (знания о государстве и обществе, понимание служебного долга), эмоциональный (любовь к Родине, сопричастность, уважение к согражданам) и интенциональный (практическая готовность действовать, выходить за рамки формальных инструкций). Отсутствие последнего компонента, как подчеркивают исследователи, свидетельствует о декларативном характере ценности общественного служения [6].

Факторы, формирующие ценностную сферу государственного служащего, могут быть типологизированы по нескольким основаниям. Психобиографические факторы связаны с семейным воспитанием, ключевыми событиями личной истории, закладывающими основы просоциального поведения. Социокультурные факторы включают влияние образования, культуры, религии, формирующих в сознании представление о служении как ценности. Организационные факторы связаны с корпоративной культурой конкретного ведомства, наличием или отсутствием традиций наставничества, клиентоцентричностью как принципом работы.

Наконец, информационно-психологические факторы в современной обстановке приобретают особое значение: исследователи с тревогой констатируют, что проблеме негативного информационно-психологического воздействия на гражданских госслужащих до недавнего времени не уделялось должного внимания, тогда как именно эта группа подвергается систематическому давлению, направленному на дискредитацию ценностей патриотизма, долга и справедливости.

Параллельно с трансформацией ценностей происходит эволюция карьерных стратегий российских чиновников. Исследователи выделяют два принципиально различных типа профессионального пути: «гребцы» – те, кто находится на передовой изменений, управляет кризисами и запускает прорывные проекты, и «процессники» – эксперты, выстраивающие четкие рабочие механизмы и обеспечивающие стабильность. Оба типа равно необходимы для функционирования государственного аппарата, однако они предполагают различные карьерные траектории и ценностные установки. «Гребцы» ориентированы на достижение быстрых результатов, готовы к риску и работе в условиях неопределенности, тогда как «процессники» ценят предсказуемость, процедурную корректность и долгосрочную стабильность.

Важным фактором, определяющим выбор государственной службы как карьеры, выступают социальные сети и семейные традиции. Исследования показывают, что наличие родителя, работающего в государственном секторе, или обучение в вузе с развитой сетью выпускников в органах власти оказывает существенно большее влияние на карьерный выбор, чем политические ориентации. Это свидетельствует о воспроизводстве бюрократического слоя через механизмы социального наследования и неформальных связей, что

может рассматриваться как специфическая черта российской модели рекрутирования элит.

Анализ карьерных ориентаций госслужащих демонстрирует определенную корреляцию между ценностной системой и предпочитаемыми карьерными траекториями. Часть служащих ориентирована на дженералистскую модель – широкую универсализацию, ротацию между различными должностями и ведомствами, что характерно для ранних этапов карьеры. Другая часть, особенно с ростом стажа, переходит к узкой специализации, углубленной экспертизе в конкретной сфере. При этом исследователи фиксируют различия в восприятии карьерной системы: дженералисты чаще сталкиваются с непрозрачностью карьерных процедур, тогда как специалисты оценивают свою траекторию как более предсказуемую.

Среди ключевых препятствий для карьерного развития на государственной службе респонденты указывают низкий уровень оплаты труда, ограниченное число вакансий на вышестоящие должности, формальность в оценке достижений и отсутствие понятных критериев карьерного роста. В условиях, когда материальная мотивация не является достаточным стимулом, особое значение приобретают ценностные факторы: возможность приносить пользу, чувство сопричастности к решению значимых задач, профессиональная самореализация.

Современные вызовы, связанные с цифровой трансформацией государственного управления, также влияют на ценностно-смысловую сферу чиновничества. Внедрение систем искусственного интеллекта в процессы принятия решений, автоматизация рутинных операций меняют характер труда государственного служащего, повышая значимость творческих, нестандартных задач [7]. Однако одновременно возникают риски, связанные с необходимостью формирования ценностных ориентиров, которые закладываются в обучающие данные для алгоритмов. Кто и как будет определять эти ориентиры – вопрос, выходящий за рамки технического и приобретающий отчетливое политическое измерение [2, с.118].

Особого внимания заслуживает проблема коррупции как антиценности, деформирующей этос государственной службы. Исследователи отмечают, что коррупционные практики не только наносят экономический ущерб, но и разрушают ценностно-нормативную основу публичного управления, формируя у граждан представление о принципиальной невозможности честной и эффективной государственной службы [8, с.207]. В условиях, когда противники России оказывают массированное информационно-психологическое воздействие, направленное на дискредитацию институтов власти, проблема защиты ценностной сферы госслужащих приобретает характер вопроса национальной безопасности.

В официальной повестке последних лет фиксируется устойчивый тренд на формирование новых подходов к государственной службе, основанных на ценностях служения и патриотизма. Утвержденные Министерством труда приоритетные направления профессионального развития государственных

гражданских служащих на 2025 год включают, помимо традиционных компетенций, такое направление, как «Государственная политика по сохранению и укреплению российских традиционных духовно-нравственных ценностей». Это свидетельствует об институционализации ценностного подхода, переходе от деклараций к формированию конкретных образовательных и кадровых программ.

Подводя итоги, можно констатировать, что трансформация ценностей и карьерных стратегий российских государственных служащих представляет собой сложный, многоуровневый процесс, детерминированный как внешними геополитическими факторами, так и внутренней логикой эволюции политической системы. Современный этап характеризуется переходом от прагматической, инструментальной модели профессиональной мотивации к ценностно-ориентированной модели, в центре которой находится концепция служения. Формирование устойчивой, осмысленной направленности на служение, основанной на внутренней мотивации и прочных моральных принципах, становится условием эффективной работы государственного аппарата в условиях внешних вызовов и угроз.

При этом сохраняются институциональные ограничения: непрозрачность карьерных механизмов, субъективизм кадровых решений, недостаточная связь между результативностью и вознаграждением. Дальнейшая эволюция этоса российского чиновника будет зависеть от того, насколько успешно удастся синтезировать ценностные ориентиры служения с современными управленческими технологиями и реальными практиками кадровой политики.

Список литературы:

1. Гриняев, С.Н. Ценностные ориентиры и государственная служба в условиях новых вызовов и угроз / С.Н. Гриняев // Государственное управление. Электронный вестник. – 2025. – № 108. – С. 90-100. – DOI: 10.55959/MSU2070-1381-108-2025-90-100.
2. Мартынов М. А., Чирун С. Н. Региональные политические элиты: особенности функционирования в регионах РФ ресурсного типа // Власть. 2024. Том 32. № 5. С. 116-122.
3. Селезнева, Е. Служение как ценность: что движет российскими госслужащими в эпоху перемен / Е. Селезнева, Е. Чирковская // Комсомольская правда. – 2025. – 25 декабря. – URL: <https://www.kp.ru/daily/27760/5190284/>.
4. Чирун С.Н., Пятков М.О. Проблемы эффективности взаимодействия бизнес-структур и органов государственной власти в регионах ресурсного типа // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 2 (67). С. 169-173.

5. От «хочу» к «надо»: на форуме «ГосСтарт» раскрыли формулу успеха для молодых госслужащих // Управление Главы Чувашской Республики по молодежной политике. – 2025. – 19 ноября. – URL: <https://molod.cap.ru/news/2025/11/19/ot-hochu-k-nado-na-forum>.
6. Перечень приоритетных направлений профессионального развития государственных гражданских служащих // Администрация Ненецкого автономного округа. – 2025. – URL: <http://kadr.adm-nao.ru/povyshenie-kvalifikacii/perechen-prioritetnyh-napravlenij-professionalnogo-razvitiya-gosudarst/>.
7. Новые подходы к госслужбе: на «Территории смыслов» проходит смена «Служение» // ФедералПресс. – 2025. – 1 августа. – URL: <https://fedpress.ru/news/77/society/3392854>.
8. Бирюков С.В., Чирун С.Н., Томко В.С. Региональный брэндинг: к модернизации концепта, его методологических и политико-технологических оснований // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2024. № 80. С. 205–218. doi: 10.17223/1998863X/80/19.