

*Для цитирования:* Костина С.Н., Зайцева Е.В., Банных Г.А., Кузьмин А.И. Профессиональная идентичность и идентификация публичных служащих: теоретический анализ // Социум и власть. 2017. № 6 (68). С. 26–35.

УДК 316

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И ИДЕНТИФИКАЦИЯ ПУБЛИЧНЫХ СЛУЖАЩИХ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

**Костина Светлана Николаевна,**

Уральский федеральный университет, доцент кафедры теории и методологии государственного и муниципального управления, кандидат социологических наук, доцент, Екатеринбург, Россия.  
E-mail: kostinasn@mail.ru

**Зайцева Екатерина Васильевна,**

Уральский федеральный университет, доцент кафедры теории и методологии государственного и муниципального управления, кандидат социологических наук, доцент, Екатеринбург, Россия.  
E-mail: katiya\_zai@mail.ru

**Баных Галина Алексеевна,**

Уральский федеральный университет, доцент кафедры теории и методологии государственного и муниципального управления; Уральский государственный экономический университет, кафедра прикладной социологии, кандидат социологических наук, доцент, Екатеринбург, Россия.  
E-mail: gbannykh@gmail.com

**Кузьмин Александр Иванович,**

Уральский федеральный университет, профессор кафедры теории и методологии государственного и муниципального управления, доктор социологических наук, профессор, Екатеринбург, Россия.  
E-mail: kuz53@list.ru

### *Аннотация*

Рассматриваются теоретические основы изучения и формирования профессиональной идентификации государственных и муниципальных служащих.

Выделены этапы формирования и уровни сформированности профессиональной идентичности публичных служащих, условия и акторы её формирования. На основе анализа предлагается разработанная авторами модель профессиональной идентификации публичных служащих в РФ.

### *Ключевые понятия:*

профессиональная идентификация, государственная и муниципальная служба, модель профессиональной идентификации, профессиональная идентичность, публичные служащие.

Профессиональная идентичность на протяжении последних десятилетий является актуальной темой исследования для представителей различных социальных наук. Многочисленные работы не дают ни однозначного определения данного понятия, ни единого понимания его сущности. В данной статье авторы предпринимая попытку на основе анализа современных теоретических подходов разработать модель профессиональной идентичности публичных служащих.

Проблематика профессиональной идентичности тесно связана с такими социально-психологическими категориями, как идентификация и самоидентификация, профессионализм и профессиональное самоопределение.

Идентичность выступает одной из центральных категорий психологии и социологии, её сущность и содержательные характеристики раскрываются в рамках различных научных подходов: символического интеракционизма (Г. Блумер, И. Гофман, Дж. Мид), феноменологической социологии (П. Бергер, Т. Лукман, А. Шюц), структурного функционализма (Э. Дюркгейм, Р. Мертон, Т. Парсонс), конструктивистской традиции (П. Бурдьё), постмодернистской теории (З. Бауман, Ж. Бодрийяр), теории самокатегоризации (Дж. Тернер).

Широкое распространение термина «идентичность» и его введение в научный обиход связано с именем Э. Эриксона, который определил идентичность как внутреннюю непрерывность и тождественность личности, как важнейшую характеристику её целостности и зрелости, как интеграцию переживаний человеком своей неразрывной связи, отождествления себя с определёнными социальными группами. Это определяет систему ценностей, идеалы, жизненные планы, социальную роль индивида, его потребности и способы их реализации [5, с. 42].

По мнению Л.Б. Шнейдер, «идентичность есть результат активного процесса, отражающего представления субъекта о себе, собственном пути развития и сопровождающийся ощущением собственной непрерывности, тождественности, качественной определённости, что даёт возможность субъекту воспринимать свою жизнь как опыт продолжительности и единства сознания, целостности жизненных целей и повседневных поступков, действий и их значений, которые позволяют действовать последовательно» [20, с. 27].

Согласно Эриксону идентичность включает в себя две подсистемы: личностную и социальную идентичность. Первая относится к самоопределению в терминах физических, интеллектуальных и нравственных черт. Вторая складывается из отдельных идентификаций и определяется принадлежностью человека к различным социальным категориям: расе, национальности, полу и т. д. Таким образом, можно говорить и о профессиональной идентичности, обусловленной принадлежностью индивида к определённой профессии.

В научной литературе в настоящий момент не сложилось однозначного понимания понятия «профессия». По мнению А.А. Ангеловского, можно выделить три основных подхода к определению профессии – как общественно-значимому виду трудовой деятельности людей; большой группе людей, объединённых одним видом трудовой деятельности; совокупности конкретных знаний, умений, навыков, а также личных качеств человека [2, с.76]. При этом одной из важнейших характеристик профессии выступает «стремление представителя одной профессии по отношению к представителям других профессий проявить особый статус как в смысле организации, так и общественном смысле, что приводит к идентификации индивида с профессией, к которой он принадлежит» [2].

Несмотря на достаточно многочисленные исследования в данной сфере, единого подхода к анализу профессиональной идентичности не сложилось. По нашему мнению, одним из наиболее ёмких является определение профессиональной идентичности, данное Н.А. Кушнир, где данная категория рассматривается как психологическое образование, выражающее степень принятия человеком своей профессиональной деятельности, её определённых профессиональных характеристик (норм, ролей и статусов) на когнитивном, эмоциональном, ценностном, поведенческом уровнях, обусловленное процессом повышения аутопсихологической компетентности [8, с.10].

Я.С. Рочева говорит о социально-профессиональной идентичности, под которой понимает результат соотнесения индивида с группой и профессией, выражающий внутреннее и внешнее представление о своём месте в профессиональной общности и сопровождающийся принятием определённых ценностей и смыслов через отношение к профессиональной деятельности,

с учётом объективных и субъективных характеристик [17, с. 8]. С этой точки зрения главная функция идентичности заключается в облегчении процесса взаимодействия индивида и группы, что необходимо для самоутверждения, самореализации, успешности функционирования в рамках данной социально-профессиональной группы. В свою очередь идентичность позитивно влияет на результаты деятельности социальной группы, на её презентацию, повышает кооперацию, старания, увлечённость, мотивацию, взаимовыручку и поддержку между её членами.

Л.Б. Шнейдер рассматривает профессиональную идентичность в контексте профессионального самоопределения и самосознания. Профессиональное самоопределение связано с формированием образа или представления о профессии, под которым понимается совокупность знаний субъекта об аспектах, отражающих социально-экономическую (общественную значимость профессии, перспективы профессионального и социального роста, специальности, заработную плату), производственно-техническую (продолжительность рабочего дня и отпуска, условия работы, характер нервно-психической напряжённости в работе), производственно-педагогическую (тип учебного заведения, срок обучения, служебные обязанности) и социально-психологическую (систему требований к узкоспециальным, нравственным и организационным качествам) стороны профессии [20].

Вторая составляющая профессиональной идентичности – это профессиональное самосознание, которое формируется на основе соотнесения образа профессии с теми знаниями, которые имеются у человека о самом себе. Профессиональное самосознание понимается как часть самосознания, включающее осознание личностью своей физиологии, психики, умственного и физического развития, понимание требований различных профессий к человеку и адекватное соотнесение себя с конкретными профессиональными требованиями [20, с. 120].

Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессиональной идентификации. Э. И. Забнева рассматривает профессиональную идентификацию как процесс осознания и осмысления сущности профессиональной деятельности, который осуществляется на основе анализа ряда идентификационных характеристик конкретной профессиональ-

ной группы (профессиональных компетенций, ценностей, норм поведения, составляющих профессиональную культуру) [5, с. 12].

О.В. Луценко связывает профессиональную идентификацию с вторичной профессиональной социализацией. Она проявляется как многофакторный и многоуровневый процесс усвоения человеком профессиональной культуры общества, интеграция в систему профессиональных отношений посредством трансляции профессиональных ценностей, традиций, норм профессионального поведения [10, с. 183].

С. П. Миронова выделяет следующие структурные компоненты процесса профессиональной идентификации: гносеологический (необходимые для профессиональной идентификации социальные и профессиональные знания); когнитивный (сформированные когнитивные модели и механизмы профессиональной идентификации); субъектный (психологический и духовно-мыслительный план деятельности личности); аксиологический (иерархия жизненных ценностей личности в профессиональной сфере); праксиологический (эффективность деятельности личности по профессиональной идентификации) [12, с. 82].

При оценке процесса идентификации с профессиональной группой особенно внимательное внимание требуют профессиональные компетенции, ценностные ориентации, предпочтения и мотивация, являющиеся компонентами профессиональной культуры и объединяющие людей в одно профессиональное сообщество. Говоря о профессиональной идентификации, необходимо сопоставить данное понятие с профессионализацией и профессиональной (вторичной) социализацией. А.И. Турчинов включает в содержание индивидуальной профессионализации профессиональное самоопределение и самоидентификацию; приобретение индивидом профессиональных знаний, умений, навыков и опыта; усвоение существенных характеристик определенной профессиональной среды при овладении профессией [18, с. 25].

И. А. Левицкая рассматривает профессионализацию в узком смысле как профессиональную социализацию индивида, которая предполагает усвоение индивидом профессиональных норм, ценностей, зна-

ний, приобретение умений и навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности, становление профессиональной морали и формирование общего мировоззрения личности, включающего в себя в качестве необходимого компонента представления о «мире профессии» [9, с. 183]. В свою очередь О.В. Луценко связывает профессиональную идентификацию с вторичной профессиональной социализацией, которая проявляется как многофакторный и многоуровневый процесс усвоения человеком профессиональной культуры общества, интеграция в систему профессиональных отношений посредством трансляции профессиональных ценностей, традиций, норм профессионального поведения [10, с. 17].

Е.А. Захарова рассматривает профессионализацию как процесс формирования и развития специфической профессиональной культуры, повышения компетентности работников в отношении использования специальных технологий в профессиональной деятельности [7, с. 14].

Такое понимание профессионализации во многом совпадает с содержанием профессиональной идентификации. В итоге четкого разделения содержания понятий профессиональной идентификации, профессионализации и профессиональной социализации в научной литературе не сложилось. Все эти процессы связаны с овладением индивидом когнитивными и аксиологическими характеристиками профессии.

Перейдем к особенностям профессиональной идентификации государственных и муниципальных служащих. Публичные служащие понимаются авторами статьи как социально-профессиональная группа, обладающая особым правовым статусом и специфическими характеристиками. При этом публичные служащие обладают не только схожими, но разнородными характеристиками по направленности профессионального образования, видам деятельности, а также способам вхождения в эту группу.

Дискуссия о том, является ли государственная и муниципальная служба профессией, ведется достаточно давно. В федеральных законах, регламентирующих данные виды службы, они определены как профессиональная деятельность граждан\*. В многочисленных работах отечественных

\* О государственной гражданской службе РФ: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ.

авторов государственная и муниципальная служба рассматриваются как профессия, а служащие – как особая социально-профессиональная группа. Безусловно, в государственной и муниципальной службе мы находим ряд основополагающих признаков профессии – общественную значимость труда; обособление в структуре общественного разделения труда; наличие системы предписаний (норм), которые обуславливают содержание роли и поведение представителей данной группы.

Публичные служащие обладают схожим правовым статусом (несмотря на то, что государственная и муниципальная служба регулируется разными нормативно-правовыми актами, в них подчеркивается взаимосвязь гражданской и муниципальной службы, выражающаяся в единстве условий прохождения службы и т.д.), который включает систему ограничений и запретов, требований к служебному поведению. В данном случае можно говорить об установлении и закреплении системы ценностей и норм, регулирующих поведение публичных служащих.

Профессиональная деятельность публичных служащих (как гражданских, так и муниципальных) направлена на обеспечение исполнения полномочий органов публичной власти, реализации ими функций и оказании услуг. Среди особенностей этой деятельности можно выделить ориентацию на требования нормативно-правовых актов, высокую степень регламентации, преобладание работы с информацией и документами, что накладывает отпечаток на социально-психологические характеристики группы в целом.

Несмотря на достаточно многочисленные исследования российских авторов, посвященные социально-психологическим аспектам профессиональной деятельности публичных служащих, вопрос об их профессиональной идентичности остается малоизученным.

На наш взгляд, особенности профессиональной идентификации публичных служащих связаны с рядом факторов. Во-первых, остается открытым вопрос о содержании и результате профессиональной идентификации публичных служащих. Я.С. Рочева предлагает анализировать социально-профессиональную идентичность служащих через выделение и обоснование ее характеристик: объективных (особенности профессии, положение группы в социальной структуре общества (статус), внешней оценкой статуса и престижа про-

фессии в общественном мнении, социально-демографические особенности) и субъективных (профессиональные ценности, профессиональные и личные качества, самооценка содержания трудовой деятельности, самопричисление, социальная принадлежность) [17, с. 16]. В других работах речь идет только о субъективных показателях – профессиональном самоопределении и самосознании.

Одним из существенных условий профессиональной идентификации публичных служащих, на наш взгляд, выступает «образ профессии», т.е. представление о ее содержании, а также социально-психологических характеристиках служащих. К сожалению, пока данный фактор оказывает скорее негативное влияние на процесс профессиональной идентификации публичных служащих. В этой связи можно отметить такие проблемы, как несложившееся в обществе адекватное отношение к службе как виду профессиональной деятельности; несформированность целостного положительного образа служащего в представлении общества; отсутствие принятых в профессиональном сообществе образцов и стандартов вхождения в профессиональное сообщество и деятельности внутри него [20, с. 15].

В глазах населения публичные служащие остаются закрытой кастой, представители которой преследуют личные или узкокорпоративные интересы, а их деятельность направлена не во благо, не на помощь остальным, а во вред [13, с. 46]. Общественное мнение наделяет публичных служащих такими чертами, как бюрократизм, коррупционность, неэффективность. Формированию такого стереотипного восприятия способствуют в том числе публикации в средствах массовой информации.

По нашему мнению, особое значение в «образе» служащего, содержании его профессиональной идентичности имеет аксиологическая составляющая, на которую обращают внимание практически все исследователи. Она связана с тем, что публичные служащие осуществляют деятельность как представители власти (государства). Общепризнанным является особый характер деятельности публичных служащих, выражающийся в «служении» обществу, что является основой пропагандируемого образа профессии. Однако он так и не закрепился ни в общественном мнении, ни в сознании самих служащих. Так, Д.А. Савчук, изучая образносимволические представления служащих о кате-

горячих понятий «служба» и «профессия», отмечает, что в подавляющем большинстве они воспринимаются как «работа». На основе исследований он делает вывод, что по своей сути и содержанию они идентичны – «служба (профессия) – обеспечивает (дает доход)» [3, с. 44].

Профессиональная идентификация служащих понимается как сложное сочетание идентификационных процессов, основными из которых являются: самоидентификация личности в качестве служащего, идентификация с профессиональной группой и внутри нее, а также процесс идентификации служащего в общественном мнении [12, с. 14]. М.Б. Баянова считает, что в процессе профессиональной идентификации происходит усвоение и воспроизводство специфических профессиональных стандартов, принятых в институте государственной службы, а также формируется понимание служащими их профессиональной ответственности, понимаемой как обязанность и готовность субъекта управления отвечать за принятые решения, совершенные действия и их последствия [4, с. 12].

Многочисленные исследования подчеркивают ведущую роль морально-нравственных, этических ценностей служащих. Так, М. Ван Уарт выделяет пять групп интересов, которыми руководствуются служащие: общественный (государственный) интерес, который проявляется в плане социальной справедливости и непереследования собственных выгоды и собственных интересов; правовой интерес (соблюдение законодательных актов); личные интересы убеждения и ценности как критерий этического сознания; интересы организации как основа для принятия решения и свободы действия у должностных лиц; профессиональные интересы, которые предполагают повышение профессионального уровня [11, с. 110]. Такие же деформации свойственны и государственным служащим ведущих мировых стран. Согласно мнению Fiqna Khozanatuha, современная бюрократия была ответом на ухудшение положения правительства в течение XIX века, когда государственная служба стала восприниматься как средство продвижения собственных интересов. Служение нации должно быть наполнено ценностями, которые проявляют чувство миссии, поддерживают долг и создают социальный капитал [22]. Д. Карночар, отслуживший в органах власти много лет, считает, что сегодня необходимо возрождать и реализовать идею

служения – государственная служба должна рассматриваться как призвание и сознательный выбор [21].

По мнению Т.М. Минеевой, служение общественному долгу, честность, принципиальность, ответственность за свои действия и слова – эти и другие нравственные качества имеют решающее значение для служащих, являются ведущим критерием в оценке их профессиональной пригодности к работе [11, с. 112].

Представляется интересным, во-первых, то, что сами публичные служащие не склонны наделять представителей своей профессиональной группы негативными чертами, либо переносят их на некоторые отдаленные, неизвестные регионы службы [16, с. 15]. В данном случае можно утверждать о наличии единой субкультуры публичных служащих, большинство участников которой разделяют профессионально-этические ценности. Данное единство наличествует как на личностном уровне, так и на уровне органа власти, при отсутствии единого уровня общегосударственных ценностей публичных служащих.

Во-вторых, особенностью вхождения в профессиональную группу публичных служащих является первоначальное замещение должности в органе публичной власти, а не получение соответствующего образования, как в других профессиях. Если обычно профессиональная идентичность формируется в период профессионального обучения, то у публичных служащих, которые в основном не имеют профильного образования по направлению «государственное и муниципальное управление», она начинается при поступлении на службу. Нарушение связи между институтом образования и институтом профессии, «профессионализация сверху», во многом затрудняет процесс профессиональной идентификации служащих.

В то же время при поступлении на службу у будущих служащих обычно уже сформирован образ профессии, который зачастую носит мифологизированный характер, т.к. складывается под влиянием СМИ и социального окружения, обыденного представления населения. Поэтому в процессе формирования профессиональной идентичности на первом этапе у служащего происходит трансформация представлений о профессии, а иногда и полное разрушение имеющегося образа.

В-третьих, профессиональная идентификация публичных служащих проходит обычно стихийно, т.к. в настоящее время



**Рисунок 1. Модель профессиональной идентификации государственных и муниципальных служащих**

в органах публичной власти практически отсутствует система адаптации вновь принятых сотрудников. Существующая система профессионального развития и дополнительного профессионального образования также не играет существенной роли в профессиональной идентификации публичных служащих в силу своего фрагментарного характера (преобладание периодичных краткосрочных форм обучения). В сложившихся условиях для перевода процесса профессиональной идентификации из стихийной формы в управляемую необходимы усилия, прежде всего, таких акторов, как кадровые службы органов публичной власти, а также руководящего корпуса.

В итоге на основе анализа теоретико-методологических подходов авторами была разработана модель профессиональной идентичности публичных служащих (рисунок 1).

Модель включает основные характеристики процесса и результата профессиональной идентификации.

Процесс профессиональной идентификации может быть рассмотрен с точки зрения следующих характеристик: количество этапов; темпоральность (время прохождения каждого этапа); результат прохождения этапов; интенсивность (количество акторов, включенных в процесс); условия, влияющие на процесс. Результатом профессиональной идентификации выступает формирование профессиональной идентичности, которое включает профессио-

нальное самоопределение, самосознание и самопричисление.

Взяв за теоретическую основу акмеологические представления о формировании профессионализма [19], мы выделили этапы профессиональной идентификации публичных служащих и соответствующие им уровни сформированности профессиональной идентичности (они представлены в таблице 1).

Профессиональная идентификация публичных служащих представляет собой некий конструкт, на который оказывают влияние различные условия, которые можно разделить на внешние и внутренние по отношению к профессиональной группе.

К внешним (макроусловиям) можно отнести наличие четких стандартов и образцов поведения профессиональной группы публичных служащих; наличие системы профессионализации, положение профессиональной группы в социальной структуре общества (статус). К внутренним (микроусловиям) относятся особенности профессиональной деятельности, условия труда, профессиональная культура. Рассмотрим эти условия более подробно.

Профессиональная деятельность публичных служащих (как гражданских, так и муниципальных) направлена на обеспечение исполнения полномочий органов публичной власти и лиц, замещающих государственные (муниципальные) должности, исполнения государственных (муниципальных) функций и оказание услуг.

Таблица 1.

**Этапы и результаты профессиональной идентификации публичных служащих**

	Содержание этапа профессиональной идентификации	Уровень сформированности профессиональной идентичности
Первый этап	Вхождение служащего в профессиональную деятельность, адаптация к выполняемому труду, сопровождающееся выработкой соответствующих профессиональных компетенций.	Начальный уровень сформированности профессиональной идентичности. Предполагает формирование представления о профессии, элементов профессионального сознания, профессиональных знаний и навыков.
Второй этап	Формирование личностного стиля деятельности, профессионального мировоззрения (системы ценностей, интересов, мотивации), усвоение стандартов поведения.	Промежуточный уровень сформированности профессиональной идентичности. Предполагает установление тождественности образа служащего и собственного «Профессионального Я».
Третий этап	Самоопределение субъекта относительно профессионального труда и самоорганизация в нем, в рамках которого происходит становление профессионального самосознания, реализация избранного стиля собственного развития, приобретение нового качества, позволяющего определить специалиста как субъекта профессиональной идентичности.	Высокий уровень сформированности профессиональной идентичности. Предполагает формирование самопричисления служащего к профессиональной группе, самоидентификацию в качестве служащего.

Среди особенностей этой деятельности можно выделить ориентацию на требования нормативно-правовых актов, высокую степень регламентации, преобладание работы с информацией и документами. Также, на наш взгляд, среди важных условий деятельности публичных служащих необходимо отметить преобладание ненормированного рабочего дня и повышенную ответственность за результаты труда (в том числе административную, материальную и др.).

Особого внимания заслуживает анализ профессиональной культуры публичных служащих. Профессиональная культура понимается как социологическая категория, отражающая качество освоения субъектом деятельности соответствующей профессиональной среды [15]. В российских исследованиях профессиональная среда публичной службы анализируется в основном через призму морально-этической составляющей служебной деятельности. Так, О.В. Заслонкина считает, что суть профессиональной культуры на государственной службе заключаются в обеспечении честного и добросовестного выполнения государственных

обязанностей, последовательном соблюдении государственного интереса, защите прав и свобод граждан [6, с. 27]. Однако такое понимание сущности современной профессиональной культуры публичных служащих является скорее идеалистичным, чем реалистичным. Проведенные исследования показали преобладание таких составляющих профессиональной культуры, как ориентация служащих на интересы руководства и своего органа публичного управления, а не интересы граждан [23, с. 177]; традиционная административная направленность их ценностных ориентаций [1, с. 11]; наличие дисфункций и девиаций, рассогласование представлений служащих об идеальной модели профессиональной культуры и ее современным состоянием и др. В то же время отмечается и постепенный рост инновационного, «менеджерского» типа профессиональной культуры публичных служащих.

Безусловно, в каждом органе публичного управления существует сложившаяся профессиональная среда, которая воспроизводится в ходе вторичной социализации

зации. Активное отношение служащего к освоению профессиональной среды рассматривается как важнейший фактор высоких результатов его профессиональной деятельности [15, с. 34]. На наш взгляд, это также выступает как условие успешной профессиональной идентификации публичных служащих.

Вторым важнейшим фактором, определяющим протекание процесса профессиональной идентификации публичных служащих, на наш взгляд, выступает наличие специальных акторов. В зависимости от этого профессиональная идентификация может носить стихийный или управляемый характер, что, безусловно, определяет скорость и результативность данного процесса. Стихийный характер профессиональная идентификация публичных служащих приобретает, если она протекает под влиянием общественного мнения, социального окружения, СМИ. В другом случае формируемый «образ» профессии может быть далек от реального.

Управляемый характер профессиональной идентификации публичных служащих зависит от целенаправленных усилий таких акторов, как институт профессионального образования (среднего, высшего и дополнительного), уполномоченных структур самих органов публичной власти (кадровых служб, руководителей, наставников, профсоюза и т.д.). Ведущую роль в этом процессе должна играть целенаправленная государственная кадровая политика, включающая в качестве одного из направлений формирование положительного имиджа публичного служащего.

В статье были рассмотрены основные научные подходы в изучении понятий «профессиональная деятельность и профессиональная культура», «профессиональная идентичность» и «идентификация», при этом содержание последних понятий в отношении публичных служащих раскрыто подробно. Так, публичные служащие представляются особой социально-профессиональной группой, обладающей общей профессиональной культурой (набором ценностей и норм), что позволяет говорить о таких их общих социально-психологических характеристиках, как профессиональное самосознание и самоопределение, составляющих «ядро» профессиональной идентичности.

Наиболее емким определением профессиональной идентичности публичных служащих будет представление о ней, как

о целостном социально-психологическом образовании, выражающем степень принятия публичным служащим основ и особенностей его профессиональной деятельности, профессиональных ценностей на различных уровнях (от сознания до поведения). Немаловажным при определении профессиональной идентичности оказывается представление о профессии и принятие ее и групповых профессиональных норм, т.е. профессиональное взаимодействие.

Среди основных элементов профессиональной идентичности публичных служащих авторы выделяют образ профессии, профессиональное самосознание и процесс профессиональной идентификации. При этом четкого разделения содержания понятий профессиональной идентификации, профессионализации и профессиональной социализации в научной литературе нет, все эти процессы связаны с овладением индивидом когнитивными и аксиологическими характеристиками профессии. Оценка составляющих профессиональной идентичности публичных служащих позволила определить в качестве ведущих профессиональных ценностей морально-нравственные и волевые, образ профессии служащего неоднозначен в глазах населения и самих служащих. Нарушение связи между институтом образования и институтом профессии, «профессионализация сверху», во многом затрудняет процесс профессиональной идентификации служащих, который в основном протекает «неуправляемо», стихийно. Существующая система профессионального развития и дополнительного профессионального образования также не играет существенной роли в профессиональной идентификации публичных служащих в силу своего фрагментарного характера.

На основе теоретического анализа авторами разработана модель профессиональной идентификации публичных служащих, на основе которой возможно управление процессом формирования профессиональной идентичности публичных служащих.

1. Алиева С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации. На материалах Южного федерального округа // автореферат дисс. на соиск. уч. степ. д-ра социол. н. Ростов-на-Дону, 2007. 34 с.

2. Ангеловский А.А. Анализ понятий «профессия», «профессиональное сознание», «профессиональная деятельность», «профессионализм» //



Известия Самарского научного центра РАН. 2010. № 5–2. С. 75–84.

3. Бакланов П.А. Профессионализация государственных и муниципальных служащих в символическом контексте // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. № 4. С. 43–49.

4. Баянова М.Б. Профессиональная ответственность государственных служащих как основа социально-групповой идентификации: региональный аспект: автореферат дисс. на соиск. уч. степ. канд. социол. н. Волгоград: ВГУ, 2016. – 30 с.

5. Забнева Э.И. Условия формирования устойчивой профессиональной идентичности муниципальных служащих // Вестник ВолГУ. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. 2014. № 1. С. 41–45.

6. Заслонкина О.В. Профессиональная культура государственных служащих как фактор эффективной реализации государственных программ в регионе // Вестник государственного и муниципального управления. 2011. № 1. 27–37.

7. Захарова Е.А. Профессионализация муниципальной службы как фактор формирования положительного имиджа органов местного самоуправления у населения (на материалах Воронежской области). Автореферат дисс. на соиск. уч. степ. канд. социол. н. Белгород, 2016. 24 с.

8. Кушнир Н.А. Профессиональная идентичность в структуре ауто-психологической компетентности государственных служащих: автореферат дисс. на соиск. уч. степ. канд. психол. н. Москва: МГУ, 2009. 27 с.

9. Левицкая И.А. Концепция профессионализации: социальные и личностные факторы // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Гуманитарные науки». 2014. № 1–2. С. 15–23.

10. Луценко О.Е. Теоретические концепты исследования процесса профессиональной социализации муниципальных служащих // ИСОМ. 2015. № 6–2. С. 182–186.

11. Минеева Т.М. Развитие нравственной культуры государственных гражданских служащих при реализации программ дополнительного профессионального образования // Вестник ТГПУ. 2015. № 8 (161). С. 109–114.

12. Миронова С.П. Профессиональная идентификация личности: постановка проблемы и определение понятия // Образование и наука. 2008. № 4. С. 81–90.

13. Мирошниченко О.Н., Михайлова М.В. Формирование позитивного образа государственного гражданского служащего: отечественный и зарубежный опыт // Вестник ЧГУ. 2013. № 4. С. 45–56.

14. Минеева Т.М. Развитие нравственной культуры государственных гражданских служащих при реализации программ дополнительного профессионального образования // Вестник ТГПУ. 2015. № 8 (161). С. 22–30.

15. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: социокультурная концепция: монография. Н.Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2007. 180 с.

16. Рогозин Д. Диссолюция бюрократии как основа коррупции // Телескоп. 2014. № 3 (105). С. 10–22.

17. Рочева Я.С. Социально-профессиональная идентичность муниципальных служащих. Автореферат дисс. на соиск. уч. степ. канд. социол. н. СПб.: СПбГУ, 2010. 28 с.

18. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / Акад. пед. и социал. наук. Моск. психолого-социал. ин-т. – М.: Моск. психолого-социал. ин-т : Флинта, 1998. 271 с.

19. Фельдман И.Л. Критерии, показатели и уровни развития профессионального самопознания в структуре Я-концепции педагога // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. 2010. № 1. С. 281–289.

20. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: Монография. М.: МОСУ, 2001. 272 с.

21. An interview with John Carnochan 'We need to get back to the idea of viewing public service as a vocation' *Early Childhood Matters* • November 2012. P. 37.

22. Fiqna Khozanatuha Public service as a calling. URL: [http://www.academia.edu/9855902/Public\\_service\\_as\\_a\\_calling](http://www.academia.edu/9855902/Public_service_as_a_calling) (дата обращения: 20.09.2017).

23. Kostina S., Zaitseva E., Bannykh G. Development of a model of professional identity of civil servants as a project to solve problems of public administration / 4th International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts. Ancience science. Conference proceedings. V. III. 2017. P. 173–181.

## References

1. Alieva S.V. (2007) Professional'naja kul'tura gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashhih: sostojanie i uslovija innovacionnoj transformacii: na materialah Juzhnogo federal'nogo okruga. Rostov-on-Don, 34 p. [in Rus].

2. Angelovskij A.A. (2010) *Izvestija Samarskogo nauchnogo centra RAN*, no. 5–2, pp. 75–84 [in Rus].

3. Baklanov P.A. (2013) *Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski SKAGS*, no. 4, pp. 43–49 [in Rus].

4. Bajanova M.B. (2016) Professional'naja otvetstvennost' gosudarstvennyh sluzhashhih kak osnova social'no-grupповoj identifikacii: regional'nyj aspekt. *Volgograd, VGU*, 30 p. [in Rus].

5. Zabneva Je.I. (2014) *Vestnik VolGU. Serija 7: Filosofija. Sociologija i social'nye tehnologii*, no. 1, pp. 41–45 [in Rus].

6. Zaslunkina O.V. (2011) *Vestnik gosudarstvennogo i municipal'nogo upravlenija*, no. 1, pp. 27–37 [in Rus].

7. Zaharova E.A. (2016) Professionalizacija municipal'noj sluzhby kak faktor formirovanija polozhitel'nogo imidzha organov mestnogo samoupravlenija u naselenija (na materialah Voronezhskoj oblasti). *Belgorod*, 24 p. [in Rus].

8. Kushnir N.A. (2009) Professional'naja identichnost' v strukture auto-psihologicheskoy

kompetentnosti gosudarstvennyh sluzhashhih. Moscow, MGU, 27 p. [in Rus].

9. Levickaja I.A. (2014) *Sovremennaja nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki Serija «Gumanitarnye nauki»*, no. 1–2, pp. 15–23 [in Rus].

10. Lucenko O.E. (2015) *ISOM*, no. 6–2, pp. 182–186 [in Rus].

11. Mineeva T.M. (2015) *Vestnik TGPU*, no. 8 (161), pp. 109–114 [in Rus].

12. Mironova S.P. (2008) *Obrazovanie i nauka*, no. 4, pp. 81–90 [in Rus].

13. Miroshnichenko O.N., Mihajlova M.V. (2013) *Vestnik ChGU*, no. 4, pp. 45–56 [in Rus].

14. Mineeva T.M. (2015) *Vestnik TGPU*, no. 8 (161), pp. 22–30 [in Rus].

15. Professional'naja kul'tura gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashhih: sociokul'turnaja koncepcija (2007). N.Novgorod, Izd-vo Volgo-Vjatskoj akademii gosudarstvennoj sluzhby, 180 p. [in Rus].

16. Rogozin D. (2014) *Teleskop*, no. 3 (105), pp. 10–22 [in Rus].

17. Rocheva Ja.S. (2010) *Social'no-professional'naja identichnost' municipal'nyh sluzhashhih*. SPb, SPbGU, 28 p. [in Rus].

18. Turchinov A.I. (1998) *Professionalizacija i kadrovaja politika: Problemy razvitija teorii i praktiki*. Moscow, Mosk. psihologo-social. in-t: Flinta, 271 p. [in Rus].

19. Fel'dman I.L. (2010) *Izvestija TulGU. Gumanitarnye nauki*, no. 1, pp. 281–289 [in Rus].

20. Shnejder L.B. (2001) *Professional'naja identichnost'*. Moscow, MOSU, 272 p. [in Rus].

21. An interview with John Carnochan 'We need to get back to the idea of viewing public service as a vocation Early Childhood Matters • November 2012. p. 37 [in Eng].

22. Fiqna Khozanatuha Public service as a calling, available at: [http://www.academia.edu/9855902/Public\\_service\\_as\\_a\\_calling](http://www.academia.edu/9855902/Public_service_as_a_calling) (accessed 20.09.2017) [in Eng].

23. Kostina S., Zaitseva E., Bannykh G. (2017) Development of a model of professional identity of civil servants as a project to solve problems of public administration / 4th International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts. Ancience science. Conference proceedings. V. III, pp. 173–181 [in Eng].

*For citing:* Kostina S.N., Zaitseva E.V.,

Bannykh G.A., Kuzmin A.I.

Professional identity and identification of public officials: theoretical analysis // *Socium i vlast*. 2017. № 6 (68). P. 26–35.

UDC 316

## PROFESSIONAL IDENTITY AND IDENTIFICATION OF PUBLIC OFFICIALS: THEORETICAL ANALYSIS

**Kostina Svetlana Nikolaevna,**

Ural Federal University,

Associate Professor of the Department Chair of

Theory and Methodology

of State and Municipal Government,

Cand.Sc. (Sociology), Associate Professor,

Yekaterinburg, Russia.

E-mail: kostinasn@mail.ru

**Zaitseva Ekaterina Vasilyevna,**

Ural Federal University,

Associate Professor of the Department Chair of

Theory and Methodology of State and Municipal

Government,

Cand.Sc. (Sociology), Associate Professor,

Yekaterinburg, Russia.

E-mail: katia\_zai@mail.ru

**Bannykh Galina Alekseevna,**

Ural Federal University,

Associate Professor of the Department Chair of

Theory and Methodology of State and Municipal

Government,

Ural State University of Economics,

the Department Chair of Applied Sociology

Cand.Sc. (Sociology), Associate Professor,

Yekaterinburg, Russia.

E-mail: gbannykh@gmail.com

**Kuzmin Aleksander Ivanovich,**

Ural Federal University,

Professor of the Department Chair of Theory and

Methodology of State and Municipal Government,

Doctor of Sociology, Professor,

Yekaterinburg, Russia.

E-mail: kuz53@list.ru

### Annotation

The authors consider theoretical background for studying and forming professional identification of public officials. Stages of forming and levels of formedness of public officials' professional identity, conditions and factors of its formation are outlined. On the basis of the analysis the authors suggest a model of public officials' professional identification in the Russian Federation.

### Key concepts:

professional identification, state and municipal government, model of professional identification, professional identity, public officials.