

М. В. РЫБАКОВА, Н. А. ИВАНОВА**СТУДЕНЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД НА ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИИ И КИТАЕ**

Аннотация: Целью работы является структурирование ценностных ориентаций, характерных для современных государственных служащих, сравнительный анализ профессиональных качеств государственных служащих в России и Китае. Анализ мировоззренческих траекторий как российских, так и китайских студентов, получающих образование в России, представляет практический интерес для развития и совершенствования государственного управления и дальнейшего сотрудничества двух стран. Объектом исследования стал набор доминирующих ценностных ориентаций российских и китайских государственных служащих. В качестве эмпирической базы исследования использовались данные глубинного интервью со студентами N государственного университета г. Москвы. Отдельно была выделена группа китайских студентов. Использование дискурс-анализа в рамках исследования позволило показать соотношение личностных ценностных ориентаций и приоритетов государственных служащих; также проведен сравнительный анализ мнений российских и китайских студентов в отношении личных и профессиональных качеств государственных служащих в России и Китае, рассмотрены проблемы, с которыми сталкивается население в результате общения с государственными служащими, проанализирован образ государственного служащего, даны предложения по созданию правильного образа государственного служащего в рамках обучения студентов в высших учебных заведениях по направлению «Государственное и муниципальное управление», показано, каким образом можно наиболее эффективно корректировать деятельность государственных служащих, а также улучшать их восприятие населением. Полученные данные позволили определить направления корректировки поведения государственных служащих с учетом их ценностных ориентаций, что, в свою очередь, будет способствовать более позитивному восприятию госслужащих в глазах общественности.

Ключевые слова: государственные служащие, государственная служба, ценностные ориентации, профессиональные качества, студенты

Информация о финансировании: данное исследование выполнено без внешнего финансирования

Информация об авторах: Рыбакова Марина Владимировна^{1,2}, доктор социологических наук, профессор, SPIN-код: 7920-0791, ORCID: 0000-0002-7610-3896, e-mail: rybakovamv2005@yandex.ru

Иванова Наталья Анатольевна¹, кандидат социологических наук, научный сотрудник, SPIN-код: 4932-3320, e-mail: na-an.ivanova@yandex.ru

¹факультет государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова, адрес: 119991, Россия, г. Москва, Ломоносовский проспект, д. 27, корп. 4,

² ФНИСЦ Российской академии наук

Цит.: Рыбакова М.В., Иванова Н.А. Студенческий взгляд на ценностные ориентации государственных служащих в России и Китае // Среднерусский вестник общественных наук. – 2024. – Том 19. – № 1. – С. 106–128.

© Рыбакова М.В., Иванова Н.А., 2024 г.

**STUDENT VIEW ON THE VALUE ORIENTATIONS OF
CIVIL SERVANTS IN RUSSIA AND CHINA**

Abstract. *The purpose of the work is to reveal value orientations, which are a characteristic of modern civil servants, a comparative analysis of the professional qualities of civil servants in Russia and China. Analysis of the ideological views of both Russian and Chinese students receiving education in Russia is of practical interest for the development and improvement of public administration and further cooperation between the two countries. The object of the study was a set of dominant value orientations of Russian and Chinese civil servants. As an empirical basis for the study, we used data from depth interviews with students N Moscow state university. The use of discourse analysis within the framework of the study made it possible to show the relationship between personal value orientations and priorities of civil servants. A separate group of Chinese students was identified. As part of the study, an analysis of the relationship between personal value orientations and priorities of civil servants was carried out; a comparative analysis of the opinions of Russian and Chinese students regarding the personal and professional qualities of civil servants in Russia and China was also carried out, the problems faced by the population as a result of communication with civil servants were considered, the image of a civil servant was analyzed, proposals were made for creating the correct image of a civil servant in within the framework of training students in higher educational institutions in the direction of "State and Municipal Administration", it is shown how to adjust the activities of civil servants most effectively, as well as improve their perception by the population. The data obtained made it possible to determine directions for adjusting the behavior of civil servants, taking into account their value orientations, which in turn will contribute to a more positive perception of civil servants in the eyes of the public.*

Keywords: *civil servants, public service, value orientations, professional qualities, students*

Funding information: *This study was performed without external funding.*

Authors: *Rybakova M.V., Doctor of Sociological Sciences, Professor, Faculty of Public Administration, Lomonosov Moscow State University, Chief Researcher of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (Russian Federation, Moscow), SPIN-код: 7920-0791, ORCID: 0000-0002-7610-3896, e-mail: rybakovamv2005@yandex.ru*

Ivanova N.A., Candidate of Sociological Sciences, Researcher, Faculty of Public Administration, Lomonosov Moscow State University (Russian Federation, Moscow), SPIN-код: 4932-3320, e-mail: ivanova@spa.msu.ru

For citations: *Rybakova, M.V., Ivanova, N.A. (2024) Student view on the value orientations of civil servants in Russia and China. Central Russian Journal of Social Sciences. Vol.19, no. 1, p.106-128. (In Russ.) DOI: 10.22394/2071-2367-2024-19-1-106-128.*



ВВЕДЕНИЕ

Современный мир находится в состоянии системного кризиса – кризиса цифрового общества, глобализации, снижения доверия к информации, управления социальными системами. Новые вызовы и риски ставят перед органами государственной власти новые задачи и формируют новые цели. Изменение геополитической ситуации, расширение БРИКС, расширение зон сотрудничества России и Китая приводят к актуализации задачи повышения эффективности деятельности государственных служащих.

В современном быстро меняющемся мире государственные служащие должны действовать в условиях ограниченных ресурсов, большей свободы деятельности на основе принципов и ценностей, определяющих их поведение. Как в России, так и в Китае к ним предъявляются повышенные требования, это обусловлено тем, что от качества выполнения ими своих служебных обязанностей зависит модернизация и развитие инноваций в стране, эффективность социального управления обществом и непосредственной жизни граждан.

Этическая инфраструктура¹ [18, С. 163], включающая различные инструменты применения этики, противостояние неэтичному поведению [19], существующие действенные модели морального регулирования [15, 20] и повышение нравственных качеств являются важным ресурсом повышения эффективности государственного управления и создания положительного имиджа государственных служащих.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

В научном дискурсе выделяются различные подходы к урегулированию этических вопросов в деятельности государственных служащих, а также существует набор ценностей, актуальных для государственных служащих и закреплённых в нормативных документах². Исследователями было выявлено, что существует корреляция между ценностными ориентациями госслужащих, имеющих специфический социальный статус, особые властно-распорядительные возможности, и качеством их профессиональной служебной деятельности.

¹ Понятие «этическая инфраструктура» сформировалось для обозначения инструментов, поддерживающих этическое поведение на рабочем месте.

² Указ Президента РФ от 12.08.2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» в редакции указов Президента РФ от 20.03.2007 г. № 372, 16.07.2009 г. № 814, 25.08.2021 г. № 493. – URL: <https://base.garant.ru/184842/> (дата обращения: 19.01.2024).

Система государственной службы в Российской Федерации, включающая три основных направления – гражданское, военное, правоохранительное, основана на принципе служения стране и народу независимо от различных трансформаций, происходящих в обществе. Государственная служба регулируется следующими законодательными документами: Федеральным законом от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»¹, который положил начало ныне существующей системе государственной службы в субъектах Российской Федерации; Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в котором государственная гражданская служба представляется как «профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации»².

Существуют определенные различия в понимании госслужбы в России и Китае, во многом они обусловлены различием в подходах к развитию страны. Россия проводила в 1990-х годах модернизацию госслужбы в отрицании социалистического опыта строительства государства и перехода к капитализму. В Китае реформы осуществляются при сохранении социалистического пути развития и главенствующей роли коммунистической партии, что, безусловно, представляет научный и практический интерес в условиях активного экономического, образовательного взаимодействия и дальнейшего сотрудничества [13, С. 174].

Система госслужбы в Китае построена на принципе демократического централизма и имеет несколько уровней: национальный, провинциальный и местный. Регулируется Конституцией Китая, в которой в статье 10 «О государственной гражданской службе» закреплено, что «государственная гражданская служба Китая является органом, осуществляющим управление государственной гражданской службой в рамках всей страны. Ответственность за

¹ Об основах государственной службы Российской Федерации от 31.08.1995 г. № 119-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102036904&intelsearch=> (дата обращения: 19.01.2024).

² Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Консультант. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 19.01.2024).

организацию государственной службы соответствующего уровня несут департаменты государственной гражданской службы провинций и уездов» [7, С. 15].

Механизмом управления социальной сферой общества является система государственной службы, от полноты реализации ее функций и задач зависит успех модернизации и противостояние недружественным действиям Запада. В настоящее время она нуждается в высококвалифицированных кадрах, способных обеспечить эффективное государственное управление как в России, так и в Китае. В обеих странах наблюдается необходимость построения сильной и грамотной команды управленцев при постоянном росте требований к ним и постоянной борьбе с коррупцией. Исследователи считают, что России и Китаю свойственны традиции «патримониальной бюрократии, а переход к инновационным формам и методам государственного управления актуализирует проблему профессионального кадрового состава» [7, С. 15].

Государственная служба в Китае представляет собой деятельность гражданина, преданного Коммунистической партии Китая, имеющего высокие моральные качества и политические установки, рекомендации из парткома и сдавшего открытые конкурсные экзамены, прошедшего тщательную проверку документов и заключившего служебный контракт. Подготовке высококлассных специалистов в Китае уделяется большое внимание. Выявлены причины злоупотребления властью: семейственность, клановость и nepотизм. И одним из инструментов ликвидации этих проблем является ротация специалистов.

В российском научном дискурсе личным и профессиональным качествам государственных служащих уделяется много внимания. Основу составляет ранняя профессиональная ориентация, которая включает в себя не только систему соответствующих знаний, умений и навыков, но и стремление к решению управленческих задач и психологическую готовность к работе с людьми [1, С. 25].

Выделяют следующие основные и специфические функции профессиональной деятельности государственных служащих: регулятивную, оценочно-императивную, познавательную, воспитательную, коммуникативную, познавательно-оценочную, согласующе-интегративную, контрольную, предохранительно-профилактическую, функцию социализации. Государственный служащий, осуществляя профессиональные функции, обязан руководствоваться морально-этическими принципами бескорыстия, независимости, ответственности и неподкупности, согласовывая свои лич-

ные интересы с общественными, что является неременным условием профессиональной деятельности [10, С. 17].

В нравственном облике успешного государственного служащего особое место отводится достоинству и чести. Достоинство, выражающееся в стремлении оберегать общественные интересы, связано с пониманием ценности человека. Относительно моральных ценностей и норм государственного служащего в сфере публичной деятельности следует выделить совокупность норм, правил, принципов, идеалов, определяющих поведение должностных лиц. Ценностные ориентации являются универсальными в регулировании общественных отношений, социального управления, публичного администрирования, которое должно строиться на принципах порядочности, нравственности, этики, культуры.

В рамках исследования проведен анализ соотношения личностных ценностных ориентаций и приоритетов государственных служащих, позволяющих определить критерий выбора в различных ситуациях как профессионального, так и личного плана. Полученные данные помогают определить направление корректировки деятельности и изменить вектор восприятия образа государственных служащих населением. Анализ мировоззренческих траекторий как российских, так и китайских студентов, получающих образование в России, представляет практический интерес для развития и совершенствования государственного управления и дальнейшего сотрудничества двух стран.

Целью работы является структурирование ценностных ориентаций, характерных для современных российских государственных служащих, сравнительный анализ профессиональных качеств государственных служащих в России и Китае.

В качестве объекта исследования выступает набор доминирующих ценностных ориентаций современных российских и китайских государственных гражданских служащих.

Методика исследования

Для проведения компаративного анализа использовались междисциплинарные и интегративные методы дискурса, позволяющие понять закодированную информацию в определенной динамике развития социальной реальности. Авторы опирались на критический подход, разработанный в работах М. Фуко [11] и Н. Фэркло [14], семиотический подход Р. Барта [2] и К. Леви-Стросса [9, С. 103], позволяющий проводить анализ информации, получаемой в средствах массовой коммуникации. Кратологический подход в дискурс-анализе Э. Лаклау [16] и Ш. Муфф [17, Р. 8] позволил выявить значения идентичности

студентов и провести конструирование шкалы «мы-они». Использовался конструктивистский подход Н. Лумана [6] и П. Бергмана [4] при конструировании «образа госслужащего», представлений студентов о быстро изменчивой или «текущей» в понимании З. Баумана [3] социальной реальности и повседневности, механизмов, формирующих социальный порядок. При создании коммуникативной модели исследования использовались идеи Ю. Хабермаса [12] о взаимосвязи дискурса с драматургией социального действия.

Эмпирической базой исследования являются данные глубинного интервью со студентами двух факультетов Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, проведенного авторами в октябре–ноябре 2023 г. В опросе приняли участие 65 человек, из них 32 мужчины в возрасте 20–23 лет, 33 женщины в возрасте 20–25 лет, имеющие российское или китайское гражданство. Каждое интервью длилось 1,5 часа, и в структуру гайда интервью были включены вопросы, отражающие задачи опроса. Отдельно была выделена группа китайских студентов (50 % опрошенных). Ограничением для проведения глубинного интервью было недостаточное знание русского языка китайскими студентами и увеличение времени исследования.

В рамках исследования проведен компаративный (сравнительный) анализ мнений российских и китайских студентов в отношении личных и профессиональных качеств государственных служащих в России и Китае, рассмотрены проблемы, с которыми сталкивается население в результате общения с государственными служащими, проанализирован сложившийся образ государственного служащего, представлены предложения качественного изменения образа государственного служащего в рамках обучения студентов в высших учебных заведениях по направлению «Государственное и муниципальное управление».

В результате анализа литературы и источников по теме дается общее представление о состоянии государственной службы, показан диагностический инструментарий по исследуемой теме.

Проблемы государственной службы

Государственная гражданская служба является основным инструментом управления государством и проведения политики. Однако в этой сфере существуют определенные проблемы: низкая эффективность работы государственных служащих, заключающаяся в медленной реакции на запросы граждан, отсутствие инициативы, высокая степень бюрократии. Это, в свою очередь, приводит к задержкам в

предоставлении государственных услуг, что отрицательно сказывается на жизни населения; коррупция формирует негативное общественное мнение о государственных служащих и затрудняет развитие страны; недостаточный уровень профессионализма и низкая квалификация приводят к ошибкам и неэффективному использованию ресурсов, что мешает реализации стратегических целей государства и снижает качество предоставляемых услуг; политическая зависимость – государственные служащие могут оказаться подвержены влиянию политических партий и власти, что приводит к неправильному принятию решений и злоупотреблению полномочиями в интересах определенных политических групп, что негативно сказывается на доверии населения к государственной службе и снижает прозрачность ее работы.

Одной из важных причин существующих проблем является отсутствие эффективной этической инфраструктуры, системы контроля и наказания за нарушения. Безнаказанность и неэффективность в проведении расследований по фактам коррупции и нарушений позволяют государственным служащим действовать в своих интересах, игнорируя потребности граждан.

Анализ полученных материалов позволяет выделить наиболее сложные моменты, с которыми население России сталкивается при общении с государственными служащими: бесполезную бюрократию, создающую сложности и затягивающую процессы, требующую излишних документов и сведений, прохождения большого количества инстанций; непрозрачность деятельности государственных органов и коррупцию; недостаточно качественное обслуживание или вовсе отсутствие помощи, что приводит к длительным ожиданиям и неудовлетворительным результатам; отсутствие доступной информации (нередко государственные служащие не предоставляют достаточно информации или не оказывают помощь в случаях, когда население нуждается в четких указаниях и руководстве по вопросам, связанным с государственными услугами); эмоциональную некомпетентность – государственные служащие часто не проявляют должного отношения к проблемам населения и реагируют эмоционально неподходящим образом, что приводит к конфликтам и недовольству.

Отметим, что наиболее острой проблемой российской государственной гражданской службы является недостаток квалифицированных кадров. Среди государственных служащих подчас наблюдается эмоциональное выгорание и рост текучести кадров при работе на государственной службе, особенно это наблюдается среди молодежи [5, С. 117].

На данном этапе действуют определенные нормативно-правовые акты, регулирующие процесс набора и отбора государственных служащих. Однако, несмотря на наличие законодательных основ, проблемы квалификации и конкурентоспособности остаются актуальными, поскольку определяются конкретными ведомственными нормативными правовыми актами, что часто страдает недостаточной проработанностью, имеет белые пятна, которые позволяют обходить стандартизированный процесс найма.

Одна из проблем связана с недостаточной оплатой труда и недостаточно развитой системой социальной защиты государственных служащих, что влияет на привлекательность данной профессии и уровень мотивации сотрудников. Проблемы оплаты труда и социальной защиты остаются актуальными и требуют дальнейшего совершенствования.

Следующей проблемой, которой в последнее время уделяется много внимания в медиапространстве и общественном дискурсе, является недостаточное использование информационных технологий и автоматизации процессов. Исключением стало формирование электронного портала оказания государственных услуг для обеспечения удобства граждан к их доступу, при этом затрудняет работу и снижает ее эффективность отсутствие современных систем электронного документооборота, систем быстрых и безопасных коммуникаций и иных информационно-технологических решений для самих служащих сферы государственной гражданской службы.

Важным и для России, и для Китая является борьба с коррупцией, ее причиной является отсутствие прозрачности и открытости в работе государственной гражданской службы. В Китае, в отличие от России, применяется «система двойных рельсов», обеспечивающая ответственность как перед коммунистической партией, так и перед правоохранительными органами [8, С. 153]. Си Цзиньпин назвал лучшие практики предотвращения коррупции: быть в страхе заниматься коррупционными деяниями, не обладать возможностью заниматься коррупцией и не иметь желаний быть причастным к коррупции [8, С. 155].

Российские студенты отмечают недостаточную степень внедрения профессиональной подготовки (переподготовки) государственных служащих. В то же время по данным Росстата в 2021 году прошли повышение квалификации 96,7% и 3,3% профессиональную подготовку от общего количества обученных государственных служащих¹. Но не-

¹ Обучение кадров государственной гражданской службы по видам дополнительного профессионального образования // Росстат .URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/graf5_2021.png (дата обращения: 25.10.2023).

смотря на то, что формы практической подготовки кадрового резерва достаточно хорошо известны, на практике они часто используются недостаточно эффективно.

Один из российских студентов, рассуждая на тему привлекательности работы на государственной службе, показывает, что она хоть и предлагает льготы, преимущества и соцобеспечение, но в то же время *хорошую зарплату госслужащие не получают сразу, госслужащим запрещена любая деятельность, кроме основной; неактуальные технологии подбора и оценки кадров, устаревшая система обучения и адаптации усложняют развитие и повышение эффективности сотрудников.*

Принявшим в исследовании китайским студентам задавались вопросы о частоте общения с государственными служащими в Китае, проблемах, о наиболее важных личных и профессиональных качествах, предложениях по изменению обучения студентов в России для создания правильного образа государственного служащего в Китае.

Китайский студент (*девушка, 22 года, изучает русский язык в течение трех лет*), отвечая на вопрос о частоте обращения к государственным служащим в Китае, указывает, что большинство вопросов можно решить в режиме онлайн с помощью программного обеспечения и сайтов, что значительно экономит трудовые и временные затраты, облегчает жизнь и не позволяет личным коммуникативным навыкам государственных служащих влиять на ход событий.

Кроме того, во многих провинциях Китая сегодня пропагандируется лозунг «Максимум одно посещение!», который призывает к тому, чтобы правительство хорошо справлялось с предоставлением услуг, чтобы *достаточно было один раз обратиться в государственное учреждение для завершения того, что вы хотите сделать! Это также сокращает количество встреч с представителями государственной службы (юноша, 20 лет, изучает русский язык в течение двух лет).*

Один из китайских студентов (*юноша, 22 года, изучает русский язык в течение трех лет*) так характеризует госслужащих: *это те, кто в соответствии с программными положениями осуществляет государственную административную власть и исполняет государственные обязанности в органах государственной власти всех уровней.* Согласно Закону КНР «О государственных служащих» это сотрудники, выполняющие государственные обязанности в соответствии с законом, входящие в состав государственного административного аппарата, заработная плата и льготы которых оплачиваются из государственной казны.

В целом частота общения этого студента с государственными служащими составляет один-два раза в месяц и связано в основном с социальным страхованием, коэффициентом социального страхования и др.

Большое внимание в рамках интервью китайских студентов было уделено проблемам, с которыми сталкивается население Китая при общении с государственными служащими. Среди них можно отметить:

- длительные очереди и бюрократические процедуры при обращении за государственными услугами;
- недостаточное качество обслуживания и неадекватные ответы со стороны служащих;
- коррупцию и взяточничество в некоторых случаях;
- ограничение доступа к определенным государственным службам или программам для некоторых категорий граждан;
- непрозрачность и недостаток открытости в некоторых государственных органах.

Студенты отметили, что наиболее сложными для решения проблемами могут быть проблемы, связанные с доступом к образованию, здравоохранению и жилищу, а также решение конкретных правовых вопросов или споров.

В рамках авторского исследования также анализировались ответы студентов будущих специалистов в области средств массовой информации. Большинство студентов считают главной проблемой государственной службы низкую профессиональную квалификацию сотрудников. По мнению студентов, нередко на госслужбу набирают людей без необходимого опыта и знаний в соответствующей сфере. Это влияет на эффективность работы и качество предоставления услуг государственных организаций.

Российские студенты часто отмечали, что граждане могут иметь регулярные контакты с государственными служащими, особенно если они работают в сфере бизнеса или занимаются деятельностью, связанной с государственными организациями. Это может включать взаимодействие с налоговыми органами, государственными ведомствами, местными администрациями и т. д. В таких случаях общение может быть регулярным, часто даже ежедневным, в зависимости от потребностей и требований конкретной организации или проекта.

Для обычных граждан общение с государственными служащими может быть менее частым и зависеть от конкретных ситуаций. Далее приведены ответы студентов на этот вопрос: *это может быть связано с получением паспорта, регистрацией в местной админи-*

страции, получением медицинских услуг, участием в судебных процессах и так далее. В этих случаях общение с государственными служащими может быть периодическим или случайным, в зависимости от конкретной потребности или обстоятельств.

По мнению и российских, и китайских студентов, проблемы государственной гражданской службы требуют серьезного внимания и системных изменений. Необходимо совершенствовать процессы набора на государственную службу, бороться с коррупцией, повышать эффективность работы и обновлять профессиональные знания и навыки государственных служащих. Только тогда государственная гражданская служба сможет эффективно выполнять свои функции и достигать интересов граждан.

Отсутствие мотивации и стимулирования талантливых специалистов является еще одной проблемой государственной гражданской службы. Низкая заработная плата и ограниченные возможности карьерного роста не мотивируют квалифицированных сотрудников оставаться на госслужбе и прилагать усилия для развития и совершенствования службы.

Ценностные ориентации государственных служащих

Большинство китайских респондентов проведенного исследования подчеркнули следующие личные качества, присущие государственным служащим в Китае:

- честность и непредвзятость в исполнении своих обязанностей;
- надежность и ответственность в выполнении поставленных задач;
- профессионализм и знание соответствующей области, в которой работает служащий;
- умение эффективно общаться и взаимодействовать с гражданами и коллегами.

Важные общественные и профессиональные навыки для государственных служащих в Китае могут включать:

- умение работать в коллективе и согласовывать действия с другими служащими;
- умение анализировать информацию и принимать взвешенные решения;
- эффективное управление ресурсами и умение распределять их в соответствии с общественными потребностями;
- умение адаптироваться к меняющемуся законодательству и политической среде.

Для государственных служащих в России важны такие личные ка-

чества, как честность и неподкупность – способность придерживаться высоких моральных и этических стандартов, не брать взятки или не участвовать в коррупционных схемах. Также госслужащий должен быть ответственным – готовым нести личную ответственность за свои действия и принимаемые решения, а также за результаты своей работы. Среди необходимых качеств – эмоциональная стабильность (способность сохранять спокойствие и контролировать эмоции в стрессовых или конфликтных ситуациях) и трудолюбие (готовность работать усердно и прилагать дополнительные усилия при необходимости, чтобы достичь поставленных целей).

А среди общественных и профессиональных качеств госслужащего можно выделить: профессионализм – умение и навыки, необходимые для эффективного выполнения своих обязанностей; системное мышление – способность видеть и анализировать широкий контекст и взаимосвязи, а также принимать комплексные решения. Также для госслужащего важна коммуникабельность – умение эффективно общаться с коллегами, руководством, гражданами и другими заинтересованными сторонами. Помимо этого, необходима адаптивность – способность быстро адаптироваться к изменяющейся ситуации и эффективно работать в непредсказуемых условиях, а также умение работать в команде – способность эффективно сотрудничать с коллегами и участвовать в достижении общих целей. Нельзя и без толерантности и уважения – умения работать с людьми различных культур, национальностей и убеждений, проявлять уважение и терпимость к разным мнениям и взглядам.

Российские студенты отмечают следующие качества, которыми должен обладать государственный служащий: в первую очередь профессиональные знания и компетенции, быть грамотным и владеть родным языком, чтобы эффективно общаться с гражданами. Также важными качествами государственного служащего являются ответственность, честность, целеустремленность и умение работать в коллективе. Государственный служащий должен быть готов к непрерывному обучению и самосовершенствованию, так как требования и условия работы в государственных структурах могут меняться со временем.

При описании проблем населения при общении с государственными служащими в Китае студенты отмечают, что существуют следующие проблемы:

– отсутствие служебного сознания, серьезная проблема – «чиновники самые сильные», искажение взглядов на жизнь и ценности,

отсутствие правильного представления о правах и службе, слабое служебное сознание (юноша, 22 года);

– отсутствие делового уровня, у некоторых госслужащих единая структура знаний, единое профессиональное образование, в результате чего некоторые госслужащие в современных знаниях менеджмента, административного права, английского языка, компьютеров и других аспектов не разбираются (юноша, 23 года);

– не умеют прислушиваться к мнению других и уважать друг друга, не могут проявить инициативу, выслушать, не хватает логики и языковой выразительности, многим госслужащим не хватает коммуникативного терпения, но при этом они не пытаются выслушать мнения и предложения широких масс. Также из-за личных языковых коммуникативных барьеров снижается эффективность общения (девушка, 25 лет);

– не умеют контролировать эмоции, в силу личностных особенностей и различий в настроении отдельные государственные служащие в процессе общения очень легко теряют контроль над эмоциями, что сказывается на нормальном общении (девушка, 25 лет);

– безответственность, либо двусмысленная игра, либо скользкое принятие решений, либо отлынивание от работы, при этом многим людям дано право обогащаться, но средства к существованию народа игнорировать (юноша, 20 лет).

Один из китайских студентов, задаваясь вопросом, каким должен быть идеальный госслужащий, так характеризует его: *«На мой взгляд, он должен быть умен, образован, компетентен в своей области, уверен в себе, быть целеустремленным, прислушиваться к мнению окружающих» (юноша, 22 года, изучает русский язык в течение трех лет).*

Для улучшения данной ситуации необходимо разрабатывать и внедрять современные информационные системы в целях облегчения работы государственных служащих и улучшения предоставления государственных услуг путем открытия данной области для сторонних специалистов или как минимум снижения барьеров входа в данную отрасль ведущих специалистов в области информационных технологий. Кроме того, эффективным решением кажется хедхантинг как способ, позволяющий оперативно привлечь кадры для разрешения актуальных вопросов.

В Китае личные качества государственных служащих связаны с имиджем правительства и доверием общественности. Государ-

ственные служащие должны поддерживать такие ценности, как справедливость и неподкупность, и подавать пример последовательности в словах и поступках. В основном это включает в себя следующие аспекты, как считает один из китайских студентов: *«Соблюдайте дисциплину и не принимайте взятки; соблюдайте законы и нормативные акты, не злоупотребляйте властью и не нарушайте нормативные акты; несите ответственность за общественную честность и не скрывайте этого. Кроме того, государственные служащие должны обладать здоровым телом и хорошим психическим состоянием, чтобы справляться с трудностями и давлением на работе»* (юноша, 23 года, изучает русский язык в течение трех лет).

Китайский государственный служащий должен обладать высокой политической грамотностью, определять правильное политическое направление и сохранять высокую степень чувствительности и бдительности. Это в основном отражается в следующих аспектах: политическая позиция – *государственные служащие должны твердо поддерживать руководство Коммунистической партии Китая и осуществлять основные направления и политику партии*; политическая теория – *государственные служащие должны обладать базовой политической теоретической грамотностью и понимать основные теории, основные направления и основные стратегии страны*; политическая чувствительность – *государственные служащие должны обращать внимание на события в стране, понимать внутреннюю и внешнюю ситуацию, своевременно реагировать на изменения в политике и оказывать поддержку в принятии правительственных решений* (девушка, 23 года, изучает русский язык в течение двух лет).

Государственные служащие должны обладать профессиональными знаниями, быть знакомыми с рабочим процессом и уметь точно оценивать деловые вопросы и решать их. Для грамотного решения поставленных задач необходимы профессиональные знания: государственные служащие должны обладать соответствующими профессиональными знаниями и навыками, такими как административное управление, государственная политика, законы и нормативные акты и т.д.; трудоспособность: – государственные служащие должны обладать сильными организационными и координационными навыками, языковыми и письменными навыками, а также навыками в области информационных технологий; дух обучения – государственные служащие должны осознавать необходи-

мость непрерывного обучения, обращать внимание на новые разработки и тенденции в профессиональной сфере и постоянно повышать свой всесторонний уровень.

Предложения по совершенствованию обучения студентов

Чтобы создать правильный образ китайских государственных служащих, китайские студенты высказали несколько предложений: *познакомить с основными понятиями и обязанностями китайских государственных служащих, чтобы студенты могли понять важное положение и роль китайских государственных служащих в национальном управлении и социальном развитии; подчеркнуть политические качества и моральное воспитание китайских государственных служащих, чтобы студенты могли понять качества и способности, которыми должны обладать китайские государственные служащие; показать реальные сценарии работы и достижения китайских государственных служащих, чтобы студенты могли понять тяжелую работу и достижения китайских государственных служащих на реальной работе; помочь студентам понять механизм отбора и продвижения по службе китайских государственных служащих, чтобы студенты могли понять стандарты отбора и продвижения по службе, процедуры и требования китайских государственных служащих; направлять студентов к установлению правильных ценностей и концепций планирования карьеры, чтобы студенты понимали профессионализм, которым должны обладать китайские государственные служащие.*

Китайская система государственной службы является важной частью национальной системы управления и обеспечивает поддержку модернизации национальной системы управления. В будущем система государственной службы Китая продолжит совершенствование механизма отбора, продвижение классификационной реформы и усиление подготовки кадров для улучшения удовлетворения потребностей развития страны в экономическом и политическом развитии страны.

На основе анализа результатов вышеприведенных исследований по вопросам ценностных ориентаций государственных служащих можно сделать следующие выводы:

- одним из инструментов повышения эффективности регулирования деятельности гражданского служащего может стать совершенствование правового регулирования государственно-служебных отношений;
- основные проблемы формирования и развития ценностных ориентаций государственных служащих вызывают необходимость изменений самой системы профессиональной подготовки, переподготовки

и повышения квалификации, формирования мотивационного профиля государственного служащего, адаптации зарубежного опыта в российскую практику в вопросе формирования и развития ценностных ориентаций гражданских служащих;

– понимание и принятие во внимание ценностных ориентаций гражданских служащих с целью поддержания трудовой активности персонала, развития его компетенций, создания условий для максимально полной реализации личностных возможностей и способностей необходимо для общего развития системы государственной службы в стране.

Для качественного изменения восприятия образа государственного служащего в России необходимо внести некоторые изменения в обучение студентов.

Предложения студентов выглядят следующим образом.

Во-первых, улучшить качество образования. Необходимо обновление учебных программ и методик преподавания, чтобы обучение стало более практическим и ориентированным на реальные задачи, с которыми сталкиваются государственные служащие. Также нужно повысить профессионализм и компетентность преподавателей, чтобы они имели практический опыт работы в государственных органах.

Во-вторых, внедрить в учебный процесс практику и стажировку в органах государственной власти. Это позволит студентам ознакомиться с реальными проблемами и вызовами.

В-третьих, обучать этике и профессиональным навыкам. Преподавателям следует уделять больше внимания на занятиях вопросам этики и развитию профессиональных навыков у студентов, необходимых для работы в государственных органах, что включает в себя развитие навыков коммуникации, эффективного управления временем, принятия решений, а также понимания принципов государственного управления и законодательства.

Также необходимо повысить прозрачность и открытость – важно учить студентов принципам прозрачности, открытости и отчетности в государственной службе. Это поможет создать культуру ответственности и предотвратить коррупцию.

Помимо этого, нужна поддержка развития лидерских качеств – студентам следует предоставить возможности для развития лидерских качеств, таких как инициативность, руководство, межличностное взаимодействие и способность приспосабливаться к различным условиям. Это поможет им эффективно управлять и вносить положительные изменения.

В целом, выполнив эти условия, можно надеяться, что студенты, которые впоследствии сами станут госслужащими, начнут по-другому относиться к госорганам и их сотрудникам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение можно отметить, что государственные служащие в России должны обладать рядом важных личных качеств, позволяющие им эффективно выполнять свои обязанности и достигать поставленных целей. Ответственность, профессионализм, честность и прозрачность, коммуникабельность и стрессоустойчивость – это основные качества, которые должны быть присущи государственным служащим.

Во-первых, студенты (России и Китая) должны понимать, что государственная служба – это не просто работа, это общественный долг. Государственный служащий должен быть готов к тому, чтобы служить людям и стране, а не просто получать вознаграждение за выполненную работу. Поэтому в учебных заведениях необходимо уделять больше внимания формированию патриотических качеств и гражданской ответственности. Во-вторых, необходимо более тщательно отбирать кандидатов на государственную службу. Только те студенты, которые на самом деле желают служить своей стране и людям, должны работать на государственной службе. Проведение специальных тестов и интервью, позволят выявить наиболее достойных кандидатов.

В-третьих, следует повышать престиж государственной службы. Работа в государственных органах – это почетное занятие, которое требует высокой квалификации и ответственности. Для достижения этой цели можно проводить различные мероприятия, привлекающие внимание студентов к государственной службе и демонстрирующие ее важность для общества.

В-четвертых, улучшение качества образования также является необходимым шагом для формирования идеального образа государственного служащего. Студенты должны получать не только теоретические знания, но и практические навыки, которые помогут им эффективно работать в государственных органах. Для этого можно предоставлять стажировки в государственных учреждениях, где студенты смогут получить опыт работы на практике.

Большое количество научных исследований, в которых анализируются ценностные ориентации государственных служащих, свидетельствует о том, что эта тема, с одной стороны, актуальна, а с другой стороны, многогранна и многоаспектна. В научном дискурсе обсуждаются различные вопросы, связанные с государственной службой, но наиболее важными являются ценности, так как они играют значимую

роль в регулировании поведения государственных служащих. Кроме того, тот факт, что даже в нормативных правовых актах, регулирующих государственную гражданскую службу, содержатся упоминания ценностного аспекта, говорит о том, что и ценностные ориентации нуждаются в регулировании и изучении.

Очевидно, что на данный момент проблема ценностей занимает недостаточное место в системе управления деятельностью госслужащих. Этот аспект требует более детального нормативного правового регулирования. При этом необходимо понимать, что в каждом органе государственной власти может создаваться своя уникальная система ценностей и, следовательно, такое регулирование должно быть специфическим для каждой ситуации.

Полученные результаты способствуют:

- повышению эффективности управления государственной службой посредством максимального раскрытия потенциала каждого сотрудника;
- оптимизации принятия кадровых решений, связанных с назначением на те или иные должности госслужбы;
- корректировке поведения государственных служащих с учетом их ценностных ориентаций, что, в свою очередь, будет способствовать более позитивному восприятию госслужащих в глазах общественности.

Как показывает практика, исследование ценностных ориентаций госслужащих позволяет сформировать систему стимулов и мотивации, наиболее полно отвечающих современным требованиям. Эта система может варьироваться от органа к органу, поскольку одни и те же инструменты могут демонстрировать свою эффективность ситуативно. В современном менеджменте управление по ценностям является наиболее приемлемой системой управления. Следовательно, именно ценности могут оказаться наиболее значимым инструментом управления в ближайшие годы.

В настоящее время объективно увеличился межстрановой обмен между Россией и Китаем, в том числе студенческий. На этом уровне важно представление студентов о ценностных ориентациях государственных служащих. Полученный анализ мировоззренческих траекторий российских и китайских студентов дает практическое понимание для совершенствования государственного управления в наших странах.

Кросс-национальный анализ и сопоставление взгляда студенческой молодежи из России и Китая на ценностные ориентации государ-

ственных служащих показал много общего в восприятии студентов на этот вопрос. Но в то же время существуют различия в характеристике государственной службы в наших странах, обусловленные отличием в подходах развития общества. Полученные в рамках исследования данные позволяют сформулировать предложения по модернизации образовательных программ по государственному управлению для высших учебных заведений по обучению китайских студентов.

Библиография:

1. Афонин А.И., Афонин И.Д., Солодилов А.В. Структурно-функциональный анализ профессионально важных качеств госслужащего // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. – 2020. – № 2. – С.19–27. EDN: OKVRUI. DOI: 10.18384/2310-6646-2020-2-19-27.
2. Барт Р. Мифологии / Пер. с фр. С. Зенкина. М.: Академический проект. – 2010. – 351 с. ISBN 978-5-8291-1239-4.
3. Бауман З. Текучая реальность / пер. с англ. под ред. Ю.В. Асочакова. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с. ISBN 978-5-469-00034-1.
4. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания / Пер. с англ. Е. Руткевич; Моск. филос. фонд. – М.: Academia-Центр; Медиум, 1995. – 323 с. ISBN 5-85691-036-2.
5. Бойко Е.А., Меньшова В.Н. Ценности государственной службы и гражданских служащих: перспективы для России // Власть. – 2015. – Том 23. – № 4. – С. 116-123. EDN: TRHVKR.
6. Луман Н. Эволюция / Пер. с нем. А. Антоновский. – М.: Издательство "Логос". – 2005. – 256 с. EDN: PYJRSB.
7. Резвая А.Д. Государственные служащие России и Китая: «братья навек» или истории о специфике? // Вестник Калмыцкого университета. – 2023. – № 2 (58). – С. 14–19. EDN: TA00AA. DOI: 10.53315/1995-0713-2023-58-2-14-19.
8. Севальнев В.В., Цирин А.М. Опыт лучших практик государственной службы Китая и России // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2018. – № 6 (73). – С. 153–159. EDN: YTOYDB. DOI: 10.12737/art.2018.6.18.
9. Структурная антропология / Пер. с фр. Вяч.Вс. Иванова. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 512 с. (С. 103). ISBN 5-04-008349-1.
10. Тавокин Е.П. Государственные служащие (часть 2: Тенденции развития кадрового состава федеральной гражданской службы) // Мониторинг общественного мнения. – 2010. – №3 (97). – С. 5–17. EDN: NCGRGP.

11. Фуко М. Интеллектуалы и власть: избр. полит. статьи, выступления и интервью. – М., 2006. – 384 с. ISBN 5-910574-23-0.
12. Хабермас Ю. Теория коммуникативной деятельности. – М.: Весь мир, 2022. – 880 с. ISBN 978-5-7777-0856-4.
13. Хао Л. Сравнительный анализ системы государственной службы Китая и России // Власть. – 2014. – Том 22. – № 8. – С. 174–179. EDN: SJXJIR.
14. Fairclough N. Critical Discourse Analysis. Boston: Addison Wesley Publishing Company, – 1995. – 266 p.
15. Kaptein M. Ethics programs and ethical culture: A next step in unravelling their multi-faceted relationship. *Journal of Business Ethics*. 2008. № 89, P. 261-281. DOI: 10.1007/s10551-008-9998-3.
16. Laclau E. (1996) *Emancipation(s)*. L.: Verso. – 124 s.
17. Mouffe Ch. (2006) *On the Political*. L.-N. Y.: Routledge, P. 8–21, 29–34.
18. Parker, C., Evans, A., Haller, L. (2008) The Ethical Infrastructure of Legal Practice Larger Law Firms: Values, Policy and Behaviour. *UNSW Law Journal*. no.31(1), p. 158-188. – URL: <https://www.unswlawjournal.unsw.edu.au/article/the-ethical-infrastructure-of-legal-practice-in-larger-law-firms-values-policy-and-behaviour>.
19. Stare, J., Klun, M. (2016) An analysis of the ethics infrastructure and ethical climate in Slovenian Public Administration. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*. no.2, p. 147–164. DOI: 10.1515/nispa-2016-0018.
20. Sweeney, B., Arnold, D., Pierce, B. (2010) The Impact of Perceived Ethical Culture of the Firm and Demographic Variables on Auditors' Ethical Evaluation and Intention to Act Decisions. *Journal of Business Ethics*. no.93, p. 531-551. DOI: 10.1007/s10551-009-0237-3.

References:

1. Afonin, A.I., Afonin, I.D., Solodilov, A.V. (2020) Strukturno-funktsional`nyi analiz professional`no vazhnykh kachestv gossluzhashchego. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Ekonomika*. no.2, p. 19–27. DOI: 10.18384/2310-6646-2020-2-19-27. (In Russ). EDN: OKVRUI.
2. Bart, R. (2010) *Mifologii* / Per. s fr. S. Zenkina. – М.: Akademicheskij proekt. – 351 s. ISBN 978-5-8291-1239-4. (In Russ).
3. Bauman, Z. (2008) *Tekuchaya real'nost'* / per. s angl. pod red. YU.V. Asochakova. – SPb.: Piter, – 240 s. ISBN 978-5-469-00034-1. (In Russ).

4. Berger, P., Lukman, T. (1995) Social'noe konstruirovaniye real'nosti: Traktat po sociologii znaniya / Per. s angl. E. Rutkevich; Mosk. filos. fond. – M.: Academia-Centr; Medium, – 323 s. ISBN 5-85691-036-2. (In Russ).
5. Boiko, E.A., Men'shova, V.N. (2015) Tsennosti gosudarstvennoi sluzhby i grazhdanskikh sluzhashchikh: perspektivy dlia Rossii. *Vlast'*. Vol.23. no.4, p. 116-123. EDN: TPHVKR. (In Russ).
6. Fuko, M. (2006) Intellektualy i vlast': izbr. polit. stat'i, vystupleniya i interv'yu– M. – 384 s. (In Russ).
7. Habermas, YU. Teoriya kommunikativnoj deyatel'nosti. (2022) – M.: Ves' mir, – 880 s. ISBN 978-5-7777-0856-4. (In Russ).
8. Khao, L. (2014) Sravnitel'nyi analiz sistemy gosudarstvennoi sluzhby Kitaia i Rossii. *Vlast'*. Vol.22. no.8, p. 174-179. EDN: SJXJIR. (In Russ).
9. Luman, N. (2005) Evolyuciya / Per. s nem. A. Antonovskij. – M: Izdatel'stvo "Logos". – 256 s. EDN: PYJRSB. (In Russ).
10. Rezvaia, A.D. (2023) Gosudarstvennye sluzhashchie Rossii i Kitaia: «brat'ia navek» ili istorii o spetsifike? *Vestnik Kalmyckogo universiteta*. no. 2 (58), p. 14-19. EDN: TAOOAA. DOI: 10.53315/1995-0713-2023-58-2-14-19. (In Russ).
11. Seval'nev, V.V., Tsirin, A.M. (2018) Opyt luchshikh praktik gosudarstvennoi sluzhby Kitaia i Rossii. *Zhurnal zarubezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniia*. no. 6(73), p. 153-159. EDN: YTOYDB. DOI: 10.12737/art.2018.6.18. (In Russ).
12. Strukturnaya antropologiya (2001) / Per. s fr. V.V. Ivanova. – M.: Izd-vo EKSMO-Press, – 512 s. ISBN 5-04-008349-1. (In Russ).
13. Tavokin, E.P. (2010) Gosudarstvennye sluzhashchie (chast' 2: tendentsii razvitiia kadrovogo sostava federal'noi grazhdanskoi sluzhby). *Monitoring obshchestvennogo mneniia*. no.3(97), P. 5-17. EDN: NCGRGP. (In Russ).
14. Fairclough, N. (1995) Critical Discourse Analysis. Boston: Addison Wesley Publishing Company. – 266 p.
15. Kaptein, M. (2008) Ethics programs and ethical culture: A next step in unravelling their multi-faceted relationship. *Journal of Business Ethics*. – № 89, P. 261-281. DOI: 10.1007/s10551-008-9998-3.
16. Laclau, E. (1996) Emancipation(s). – L.: Verso. – 124 s.
17. Mouffe, Ch. (2006) On the Political. – L.-N. Y.: Routledge, – P. 8–21, 29–34.
18. Parker C., Evans, A., Haller, L. (2008) The Ethical Infrastructure of Legal Practice Larger Law Firms: Values, Policy and Behaviour. *UNSW Law Journal*. no.31(1), P. 158-188.
19. Stare, J., Klun, M. (2016) An analysis of the ethics infrastructure and ethical climate in Slovenian Public Administration. *NISPAcee Journal of Pub-*

lic Administration and Policy. no.2, P. 147–164. DOI: 10.1515/nispa-2016-0018.

20. Sweeney, B., Arnold, D., Pierce, B. (2010) The Impact of Perceived Ethical Culture of the Firm and Demographic Variables on Auditors' Ethical Evaluation and Intention to Act Decisions. *Journal of Business Ethics*. no.93, P. 531-551. DOI: 10.1007/s10551-009-0237-3.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Вклад авторов: все авторы внесли равнозначный вклад в проведение исследования и написание статьи, Все авторы – утверждение окончательного варианта статьи, ответственность за целостность всех частей статьи.

The authors declare no conflict of interest.

Authors' contribution: all authors made an equal contribution to the research and writing of the article. All authors - approval of the final version of the article, responsibility for the integrity of all parts of the article.

Поступила в редакцию (Received) 14.04.2023.

Поступила после рецензирования (Revised) 03.07.2023.

Принята к публикации (Accepted) 28.02.2024.