
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МЕЖКУЛЬТУРНЫХ КОММУНИКАЦИЙ И ФОРМИРОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

И.Б. Веселов

Кафедра психологии и акмеологии
Калужский государственный университет имени К.Э. Циолковского
Ул. Степана Разина, 26, Калуга, Россия

Формирование толерантности и развитие межкультурной коммуникации у нового поколения государственных и муниципальных служащих является важным условием политической стабильности — обосновывает автор, показывая возможные подходы к пониманию этих понятий и их роль в формировании профессиональных компетенций государственных служащих.

Духовно-нравственные проблемы столь сложны, неоднозначны и так трудно поддаются какой-либо формализации, что практически невозможно дать в этом отношении конкретные рекомендации, создать какие-либо схемы и структуры. Не случайно право на существование проблемы межкультурной коммуникации и толерантности в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих как специального предмета изучения обсуждается давно и вызывает немало споров.

Цель формирования толерантности и высокого уровня межкультурной коммуникации — помочь объединить, говоря словами Сократа и Платона, «благо, истину и красоту», преодолеть нигилизм и неверие в силу ума и духа человека. Значение толерантности в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих в социально-нравственной ориентации, моральном регулировании, воспитании, по большому счету — способ обеспечения прочности, авторитета, исторической дееспособности государства и его структур.

Актуальность изучаемой проблематики состоит в том, что от государственных служащих, от их желания строить свое поведение в рамках государственного аппарата в соответствии с нормами права, гуманного и внимательного отношения к людям исходя из принципов политического плюрализма и толерантности зависит эффективность деятельности государственного аппарата.

Все больше представителей научного знания, политиков и широкой общественности считают, что сегодня необходимы новые парадигмы межкультурной коммуникации в профессиональной деятельности государственных служащих. Новый подход предполагает свободное от идеологического диктата развитие личности государственного служащего, способной к свободному политическому выбору и профессиональной самореализации. Межкультурная коммуникация в профессиональной деятельности государственного служащего должна быть направлена на становление личности, обладающей объективным знанием о возможностях политической системы, умеющей анализировать общественные про-

цессы и предвидеть их последствия, владеющей навыками продвижения не только своих, но и общественных интересов. В сфере межкультурной коммуникации сегодня необходимо, чтобы диалог различных точек зрения в осмыслении прошлого и настоящего становился важным инструментом утверждения в сознании государственных и муниципальных служащих демократических принципов государственного и социального устройства.

Особенность новой парадигмы межкультурной коммуникации заключается в том, что она направлена не только на освоение политических знаний, а прежде всего на освоение гражданской культуры (классификация Г.А. Алмонда и С. Вербы) [7]. Имея в своем потенциале управленческие начала, толерантность как культура управления присутствует в будущей управленческой деятельности государственных и муниципальных служащих. Толерантность в профессиональной деятельности государственных служащих фиксирует меру реализации ими социально значимых интересов, меру проявления гражданских качеств.

Попытка дать научное определение понятию «толерантность» вызывает немалые трудности. Толерантность необходима в первую очередь по отношению к национальным и культурным особенностям различных народов, наций и религий.

Толерантность связана также с понятием терпимости, определяемой А.А. Гусейновым и И.С. Коном как моральное качество, характеризующее отношение к интересам, убеждениям, верованиям, привычкам и поведению других людей. Она выражается в стремлении достичь взаимного понимания и согласования разнородных интересов и точек зрения без применения давления, преимущественно методами разъяснения и убеждения. Данное определение подчеркивает моральную основу данного качества личности. Американский словарь «American Heritage Dictionary» трактует толерантность в широком смысле как «способность к признанию или практическое признание и уважение убеждений и действий других людей» [5. С. 14—28], однако здесь не идет речь о признании и уважении самих людей, которые отличаются от нас, — признании как отдельных личностей, так и социальных или этнических групп, к которым они принадлежат. Для определения более адекватного понятия толерантности рассмотрим данное качество в историческом и философском аспектах.

Идея толерантности возникла еще в античности как решение проблемы отношения к религиозным меньшинствам; постепенно вырабатывались принципы гуманных взаимоотношений с инаковерующими и инакомыслящими, включающие в себя такие компоненты, как терпимость, лояльность, уважение к вере и взглядам других людей, народов.

Постепенно проблема толерантности перестала ассоциироваться лишь с религиозной терпимостью и стала одной из составляющих понятия «социокультурная толерантность». Проблема толерантности государственных служащих, позднее ставшая предметом исследования, является частным случаем социокультурной толерантности.

В философской литературе в понятии «толерантность» в зависимости от способов градации выделяют множество типов. Например, Л.В. Скворцов

отмечает зависимость между доминирующим в государстве в определенный исторический момент общественным сознанием и сложившимся типом толерантности [4. С. 138—155].

В.А. Лекторский рассматривает четыре возможные модели толерантности государственных служащих, которым соответствуют некоторые реально существовавшие и существующие философские концепции [2. С. 46—54].

Таблица

Модели толерантности государственных служащих

Модели толерантности государственных служащих	Особенности моделей толерантности государственных служащих
Толерантность как безразличие	Толерантность выступает по существу как безразличие к существованию различных взглядов и практик, так как последние рассматриваются в качестве неважных перед лицом основных проблем, с которыми имеет дело общество
Толерантность как невозможность взаимопонимания	Религиозные, метафизические взгляды, специфические ценности той или иной культуры не являются чем-то второстепенным для деятельности человека и для развития общества. Толерантность выступает как уважение к другому, которого я вместе с тем не могу понимать и с которым не могу взаимодействовать
Толерантность как снисхождение	Толерантность выступает как снисхождение к слабости других, сочетающаяся с некоторой долей презрения к ним. Например, я вынужден терпеть взгляды, несостоятельность которых я понимаю и могу показать, но вступать в критическую дискуссию с таким человеком не имеет смысла
Терпимость как расширение собственного опыта и критический диалог	Толерантность в этом случае выступает как уважение к чужой позиции в сочетании с установкой на взаимное изменение позиций в результате критического диалога

Из вышеперечисленных моделей толерантности последняя представляется наиболее плодотворной при изучении профессиональной деятельности государственной служащих. Так считает и Р.Р. Валитова: «Толерантность предполагает заинтересованное отношение к Другому, желание прочувствовать его мироощущение, которое побуждает к работе разум уже потому, что оно — иное, чем-то не похожее на собственное восприятие действительности» [1. С. 33—37]. По мнению О. Хеффе, толерантность государственных служащих тоже предполагает взаимное уважение различных культур и традиций, признание самоценности других культур [6. С. 16—28].

Социокультурная толерантность — это моральное качество личности государственного служащего, характеризующее терпимое отношение к другим людям, независимо от их этнической, национальной либо культурной принадлежности, терпимое отношение к иному рода взглядам, нравам, привычкам.

Таким образом, исходя из приведенных выше определений толерантности можно сделать вывод о необходимости формирования социокультурной толерантности как морального качества личности в интересах успешности ведения культурного диалога и в целях избежания межкультурных конфликтов с различными социальными, этническими группами или их представителями.

На сегодняшний день реализация задачи формирования и развития толерантности государственных гражданских служащих затруднена из-за ряда объективных и субъективных противоречий, главными из которых являются:

— недостаточная выраженность в организационно-управленческой среде государственной службы традиций, норм, стандартов поведения, стимулирующих и поддерживающих процессы интенсивного саморазвития специалистов;

— сложившаяся система профессиональной подготовки государственных гражданских служащих, в которой пока не получила широкого распространения система развития и формирования профессиональной толерантности;

— отсутствие у определенного числа государственных гражданских служащих мотивации к развитию и совершенствованию толерантности в профессиональной деятельности.

Достижение высокого уровня толерантности специалистов государственной гражданской и муниципальной службы возможно при создании системы формирования толерантности в рамках профессиональной подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих.

Принимая во внимание разнообразные подходы к понятию толерантности, мы рассматриваем ее как высокую степень служебного профессионализма, как одну из важнейших сторон профессиональной культуры государственного гражданского служащего.

Толерантность, на наш взгляд, является необходимой совокупностью управленческих, экономических, политических, этических, социально-психологических знаний и умений государственного гражданского служащего, включающей также его способность творчески мыслить, готовность пойти на риск и брать на себя ответственность, умение предвидеть результаты своей деятельности и критически оценивать их последствия.

Компоненты межкультурной коммуникации и толерантности государственных гражданских служащих можно рассматривать на общенаучном и социально-личностном уровнях. Не менее значимыми являются и социально-психологические характеристики, входящие в систему толерантности и профессиональной компетентности, проявляющиеся в умениях профессионального общения: это и способность к критике и самокритике, толерантность как наиболее важная характеристика личности в сложившихся общественных отношениях. В эту группу следует также отнести и умение работать в малом и большом коллективе. Следует также обратить внимание и на общечеловеческие ценности, моральные нормы, с которыми возможно столкнуться в ходе профессиональной деятельности.

Особо значимыми в структуре межкультурной коммуникации и толерантности являются социально-психологические характеристики. Анкетирование с целью изучения значимых компонентов профессиональной деятельности, проведенное на представительной выборке государственных гражданских служащих (237 человек), показало, что наиболее важными для 64% респондентов являются компоненты, связанные с социальной жизнью в обществе (терпимость, уважение, рефлексивность и т.д.), 24% респондентов определили профессиональные качества (знания, навыки, опыт и т.д.) как наиболее важные в структуре толерантно-

сти, 12% респондентов назвали значимыми следующие качества: готовность личности выявлять, осмысливать и оценивать возможность своего развития, развивать и формировать свою личность [3. С. 59—69].

Результаты анкетирования показывают, что формирование социально-психологических компонентов толерантности и навыков межкультурной коммуникации является наиболее важными при обучении государственных гражданских и муниципальных служащих. Представления о межкультурной коммуникации и толерантности у большинства респондентов находятся на уровне житейских представлений, зависят от общей эрудиции и кругозора.

Выявленный уровень развития межкультурной коммуникации и толерантности государственных служащих показал необходимость пересмотра процесса образования и его переориентации на широкое развитие личности, ее целостное становление. Необходимым условием успешности данного процесса является психологическое сопровождение, базирующееся на организации профессиональной направленности процесса обучения, ориентации на профессиограмму как эталонную модель деятельности, структурирование системы управления процессом формирования толерантности к различным слоям населения, определение основных функций и целей деятельности каждого структурного компонента системы.

Таким образом, обращение к структуре толерантности и межкультурной коммуникации государственного гражданского служащего дает возможность грамотно осваивать передовые управленческие, этические, экономические, социально-психологические знания и на основе этого умело координировать свои профессиональные усилия. Чем большее значение приобретет толерантность в деятельности государственных гражданских служащих, тем выше будут и показатели профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Толерантность личности государственного служащего — это комплекс характеристик (политических знаний, гражданских качеств, ценностных ориентаций, установок и убеждений, политического опыта), в конечном счете, определяющих ее управленческую деятельность и позволяющих ей гармонизировать отношения с обществом.

В современных условиях личность государственного служащего становится ареной борьбы противоположных, разновекторных культур. От культурного выбора зависит ее внутренний мир, социальная позиция, что чрезвычайно важно для будущего специалиста государственной службы. Проблема толерантности в профессиональной деятельности государственного служащего — проблема выбора тех или иных ценностей (либерально-демократических или эгалитарно-эгалитарных), определяющих направленность его личности. В конечном счете — это содержание его будущей управленческой деятельности. Поэтому, одной из основных целей в системе политического образования государственных служащих является формирование у них толерантности и развития межкультурной компетентности и высокой гражданственности. Формирование толерантности и разви-

тие межкультурной коммуникации у нового поколения государственных и муниципальных служащих является важным условием политической стабильности, укрепления целостности государства и общества, повышения качества оказываемых государством услуг.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Валитова Р.Р.* Толерантность: порок или добродетель? // Вестник МГУ. — Сер. 7. Философия. — 1996. — № 1.
- [2] *Лекторский В.А.* О толерантности, плюрализме и критицизме // Вопросы философии. — 1997. — № 11.
- [3] *Мчедлов М.* Терпимость — свойство культуры, путь к гражданскому согласию // Свободная мысль. — 1994. — № 5.
- [4] *Скворцов Л.В.* Толерантность: иллюзия или средство спасения? // Октябрь. — 1997. — № 3.
- [5] *Уэйн К.* Образование и толерантность // Высшее образование в Европе. — 1997. — № 2.
- [6] *Хеффе О.* Плюрализм и толерантность: к легитимации в современном мире // Философские науки. — 1991. — № 12.
- [7] *Almond G., Verba S.* The Civic culture. Political attitudes and democracy in five nations. — Princeton (N.Y.), 1963.

INTERCULTURAL COMMUNICATION AND TOLERANCE IN PUBLIC SERVICE

I.B. Veselov

Psychology Chair
Kaluga state university
Stepana Razina str., 26, Kaluga, Russia

The author maintains that developing tolerance and intercultural communication within the new generation of public servants is a basis for political stability and demonstrates different approaches to the concepts as factors of forming professional competences of public servants.