

БОЙКО Евгений Александрович — к.полит.н., советник директора Сибирского института управления — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (630102, Россия, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, 6; boyko@sapa.nsk.su)

МЕНЬШОВА Вера Николаевна — к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом факультета государственного и муниципального управления Сибирского института управления — филиала РАНХиГС при Президенте РФ (menshovavera@mail.ru).

ЦЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ РОССИИ

Аннотация. В статье изучаются международные и отечественные тенденции, наблюдающиеся в процессе институционализации государственной службы, рассматриваются теоретические аспекты установления и развития профессиональных ценностей, анализируются возможности развития ценностно-ориентированной государственной гражданской службы в России. Автор приходит к выводу, что для формирования государственной гражданской службы, основанной на ценностях общественного служения как универсального регулятора служебного поведения и деятельности государственных служащих, требуется корректировка ее нормативной правовой базы, учет новой поколенческой структуры, осознание и наполнение практики кадровой работы новым смыслом и содержанием.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, профессиональные ценности, смена поколений, ценности государственной гражданской службы, кадровая работа

Трансформация государственной службы и смена поколений

В Российской Федерации продолжается процесс государственного строительства, направленный на укрепление его демократического, правового и социального характера, ключевым компонентом которого является создание целостной государственной службы, отвечающей лучшим отечественным и международным традициям, создающей условия для экономического роста, социального и общественного благополучия граждан. Сегодня можно утверждать, что государственная служба России, преодолев период становления, достигла стадии достаточно устойчивого функционирования.

Вместе с тем нельзя не учитывать влияние на этот процесс особенностей тех людей, которые осуществляют профессиональную служебную деятельность в этой сфере. Речь идет о постепенной смене поколений и влиянии представлений гражданских служащих разных поколений о содержании своей служебной деятельности в зависимости от того, когда и в каких условиях они родились, получили образование и опыт практической работы.

Результаты зарубежных исследований свидетельствуют: главное, что различает поколения, — системы ценностей, определяющие мотивы их поведения. Так, в специальном отчете¹ показано, что при переходе от поколений «X» и «бэби-бумеров» к поколению «Y», или миллениума, произошел ценностный сдвиг «от приоритета материальных к приоритету нематериальных, в том числе моральных, факторов».

В России проблема смены поколений и межпоколенческого взаимодействия является объектом социологических исследований с начала нулевых годов. Несмотря на достаточно широкий спектр ракурсов анализа, в отечественной науке практически отсутствуют исследования влияния смены поколений на функционирование и развитие института государственной службы.

Вместе с тем вторичный социологический анализ данных федеральной службы государственной статистики показывает, что в последние годы в структуре кадров

¹ Light P. 2008. *A Government III Executed. The Decline of the Federal Service and How to Reverse It*. Harvard.

государственной службы России произошли серьезные поколенческие изменения¹. Рисунок 1 наглядно иллюстрирует процесс постепенного вытеснения поколения бэби-бумеров и включения в профессиональную деятельность поколений *X* и *Y* (*next*).

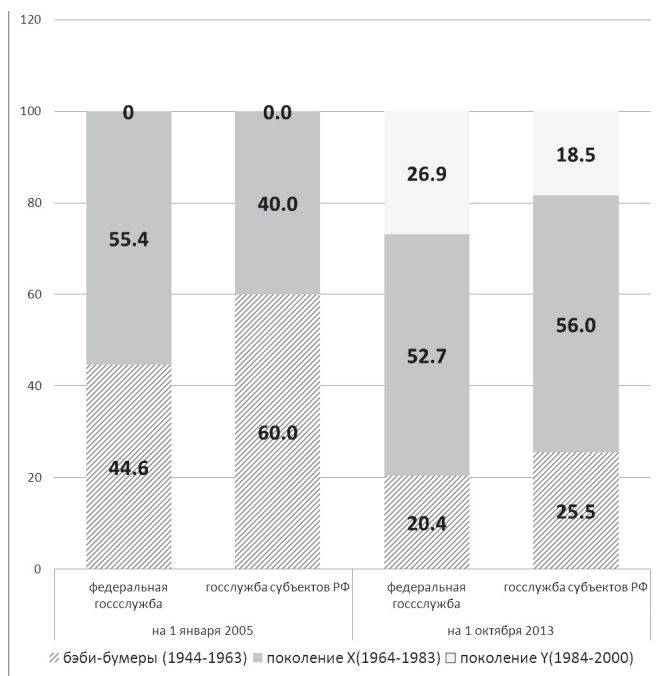


Рисунок 1 Динамика поколенческой структуры гражданских служащих России (2005–2013 гг.)

Из диаграммы видно, что доля нового поколения в государственной гражданской службе субъектов РФ выросла практически с нуля (2005 г.) до 1/5. В федеральной государственной службе доля поколения *next* превысила 1/4. С точки зрения ценностных различий поколений данные статистического анализа могут означать, что происходит перенос и усиление влияния рыночных ценностей на государственную службу России. Это может служить причиной разрыва между декларируемыми ценностями гражданской службы и реальным поведением гражданских служащих России, усиления негативного восприятия гражданами их профессиональной служебной деятельности, что подтверждается результатами социологических исследований 2005–2006 гг. [Лихачева 2013; Магомедов 2013а: 31–35].

Попытки влиять на служебное поведение гражданских служащих при помощи нормативных предписаний, регламентов, запретов, ограничений, требований не приводят к ожидаемым результатам: у гражданских служащих наблюдается снижение уровня мотивации, происходит искажение или подмена смысла профессиональной деятельности на фоне эмоционального выгорания и роста текучести, особенно среди приходящей на государственную службу молодежи. Данные факты могут рассматриваться как симптомы неблагополучия гражданских служащих России, снижающие качество и результативность их деятельности. «Триумф техно-

¹ За основу была взята принятая в США и других странах градация/классификация поколений: бэби-бумеры – 1944–1963 г.р.; поколение X – 1964–1983 г.р., поколение Y (*next*, миллениума) – 1984–2000 г.р.; поколение Z – 2001–2014 г.р. В России есть интернет-ресурс, посвященный теории поколений. Доступ: <http://rugenations.su/>

логий над целями и ценностями государственной службы привел к определенному упадку у чиновников морали общественного служения, к выхолащиванию в среде управленцев гражданского духа» [Оболонский 2014: 13-17].

По нашему мнению, глубинная причина такой ситуации – недостаточное понимание и внутреннее неприятие гражданскими служащими смысла и ценностей гражданской службы как особого института и профессиональной деятельности, их неготовность работать в согласии с ценностями общественного служения.

Для формирования нового типа государственности, «который бы соответствовал не архаичным, не изжившим себя стереотипам и приемам авторитарного управления, а объективным потребностям нового мира», требуется интегрирование в систему государственного управления «государственной службы с человеческим лицом», что предполагает необходимость прихода на государственную службу людей, которые «умеют и стараются адекватно общаться с “простыми” гражданами, создавая приоритетность именно их интересов, причем не абстрактно, не интегрально, а в каждом конкретном случае» [Оболонский 2014:17].

Выдвинутые гипотезы требуют глубинного анализа нормативно закрепленных ценностей государственной службы, осмысления того, каким образом смена поколений государственных служащих влияет на состояние и качество государственной службы в условиях рыночной экономики, каковы особенности межпоколенческого взаимодействия гражданских служащих, какими средствами можно создать общую ценностную культуру гражданской службы и иных вопросов.

О ценностях, профессиональных ценностях и ценностях государственной службы

Несмотря на широкое использование термина «ценности», в научной литературе (философии, социологии, психологии) не существует единого определения данного понятия. Способы и критерии, на основании которых производится оценка явлений, закрепляются в общественном сознании и культуре как «субъектные ценности» (установки и оценки, императивы и запреты, цели и проекты, выраженные в форме нормативных представлений) и выступают повседневными ориентирами деятельности и отношений каждого человека. Хотя представления о ценностях изменяются с течением времени, все они строятся вокруг человека и его взаимодействия с окружающей действительностью. При этом одни ценности «вплавлены» в установленные «правила игры», другие могут быть изменены или даже утрачены, когда «сменяются основные игроки» (несколько поколений)¹.

Профессиональные ценности стали объектом научных исследований относительно недавно. Они изучаются эпизодически и преимущественно в контексте организационной культуры либо с позиций этики профессиональной деятельности, чаще всего тех ее видов, которые имеют высокую общественную значимость и влияние на качество жизни многих людей, – медицины, образования, науки, военного дела, социальной работы, журналистики и пр. И это не случайно. «Как только профессиональные отношения приобретают качественную устойчивость, начинают формироваться особые нравственные установки, соответствующие характеру труда» [Куракин 2003: 32]. На определенном этапе ценности профессиональной деятельности приобретают общественное значение и выступают «основанием профессионального самоопределения и представляются совокупностью ощущений значимости ситуации и собственных действий, ведущих к тем и иным поступкам» [Ахметова 2009].

В отечественной практике ценности государственной службы как особой законодательно закрепленной профессиональной служебной деятельности стали объектом научного интереса лишь в последние годы [Зотов 2013; Магомедов 2013б; Шуралева, Ваньков 2012; Лихачева 2013 и др.]. Традиционно эти исследования сводятся к системе «морально-нравственных норм, предписывающих определенный тип человеческих взаимоотношений на государственной службе», к характеру

¹ Еремина Н. 2014. Надо ли России меряться «европейскими ценностями» с ЕС? Доступ: <http://www.regnum.ru/news/1856961.html> (проверено 23.03.2015); Руднев М., Магун В., Шмидт П. Экономический кризис не сказался на ценностях европейцев. Доступ: <http://www.opec.ru/1753921.html>; Соболева Н. 2014. Российский бизнес переживает ценностный конфликт. Доступ: <http://www.opec.ru/1709742.html> (проверено 23.05.2015).

отношений чиновника «с государством, государственными служащими, гражданским обществом» [Браташова 2014].

Вместе с тем в самом общем виде основные контуры государства и государственной службы определены Конституцией РФ 1993 г. Так, согласно ст. 2 «человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства». Статья 18 устанавливает, что «права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием». Эти положения являются нормами прямого действия и требуют создания максимально конгруэнтной системы государственного управления. Более того, они должны быть конкретизированы в законодательных и иных нормативных правовых актах, регулирующих государственную службу как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ.

В отличие от зарубежной практики, в России понятие «государственная гражданская служба» употребляется в узком смысле и сводится к деятельности по обеспечению исполнения полномочий должностных лиц и органов, перечень которых установлен законодательно. И здесь имеются определенные лакуны, которые затрудняют системное функционирование данного института.

Примером может служить положение лиц, замещающих государственные должности. Согласно федеральному закону¹ к ним относятся должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов (государственные должности РФ), и должности, устанавливаемые конституциями (уставами), законами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ (государственные должности субъектов РФ).

По состоянию на 1 октября 2013 г. число лиц, замещающих государственные должности, составляло 38 808 чел., из которых 1 974 чел. занимали должности в органах законодательной власти РФ, 1 705 — в органах исполнительной власти, 3 3712 — в органах судебной власти и прокуратуры, 1414 — в других государственных органах РФ. Законодательство о государственной службе на них не распространяется, формально государственными служащими они не являются. Тем не менее именно они задают вектор развития и ценностную основу государственной службы России. Те ценности, которым привержены и которые разделяют данные лица, имеют более весомое значение, чем ценности обычных гражданских служащих.

В то же время в органах государственной власти работают люди, которые являются частью государственного аппарата, но не относятся к государственным служащим и не подпадают под действие правовых норм, регулирующих их деятельность.

Государственная служба, являясь основным звеном и ключевым инструментом государственного управления, должна постоянно «настраиваться» на потребности и интересы общественной жизни людей, а во многом и упреждать их, создавать комфортные условия жизнедеятельности граждан, своевременно реагируя на новые социально-политические и экономические вызовы, опираясь при этом на принципы законности и правопорядка как неотъемлемый атрибут правового государства.

В зарубежной практике государственные служащие (*public servants*) — более широкое понятие, охватывает как политические и административные должности, так и должности, отнесенные к общественно значимым сферам государственного управления, — работников образования, здравоохранения, железных дорог и пр. При этом ценности государственной службы изучаются в триаде: ценности общества (*public values*), ценности общественного служения (*public service values*), ценности гражданской службы (*public administration values*). Фактический отказ многих странах от *new public management (NPM)* как перспективной модели государственной службы и их ориентация на ценностную модель, по сути, означает, что именно цен-

¹ Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ. Ст. 1. — *Российская газета*. 2003. № 104. 31 мая.

ности общественного служения должны быть базовым универсальным регулятором деятельности государственных служащих.

Ценностно-ориентированная государственная политика требует ценностно-ориентированных гражданских служащих [Sheinkopf 2014]. Управление ценностями может и должно стать ключевым инструментом повышения качества и результативности государственной гражданской службы России.

Нормативное правовое установление ценностей гражданской службы в России

Одним из наиболее значимых моментов признания ценностей общественного служения на государственной службе и следования им является их закрепление в нормах права.

Современный этап реформирования государственной службы был начат утверждением Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации (далее – Концепция) от 15 августа 2001 г. № Пр-1496, в которой констатировалось, что в Российской Федерации сложились конституционные основы государственной службы, принципиально отличающиеся от действовавших ранее. При этом определялось, что основными принципами функционирования системы государственной службы и деятельности государственных служащих являются служение интересам гражданского общества и государства, обеспечение приоритета прав и свобод человека и гражданина; гласность при осуществлении государственной службы, открытость и подконтрольность гражданскому обществу; этичность поведения государственного служащего, поддержание им авторитета государственной службы и ее корпоративных основ и др.

Данная Концепция является единственным документом, в котором прямо указано на то, что система государственной службы и деятельность государственных служащих является системой служения интересам гражданского общества и государства. При этом сам термин «ценность» не употребляется, хотя среди принципов устанавливались те, которые имеют ценностный оттенок, например беспристрастность государственных служащих при исполнении должностных (служебных) обязанностей; соблюдение государственными служащими этических норм и правил поведения; ответственное исполнение должностных (служебных) обязанностей и др.

В федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 годы)»¹ констатировалось, что «утратили силу прежние нормы морали и идеологического воздействия, регулировавшие поведение работников органов государственной власти и управления и ставившие барьеры на пути злоупотреблений, коррупции и произвола в этих органах», а «новые правила служебного поведения (профессиональной этики) государственных служащих и законодательные механизмы их реализации» пока еще не выработаны.

Концепция и программа реформирования заложили основы единой системы принципов государственной службы России и послужили идеологической основой базовых федеральных законов «О системе государственной службы Российской Федерации», «О государственной гражданской службе Российской Федерации»² (далее – закон № 79-ФЗ).

Федеральный закон № 79-ФЗ, определяя государственную гражданскую службу исключительно как «профессиональную служебную деятельность <...> по обеспечению исполнения полномочий» указанных в нем государственных органов и должностных лиц, в явном виде не ориентирует гражданских служащих на служение интересам и потребностям граждан и гражданского общества.

Складывается впечатление, что понятие «ценности» является абстракцией для российского законодательства и сводится к принципам государственной службы, требованиям к законодательному поведению государственных служащих и соблюдению ими этических и моральных норм.

¹ Указ Президента РФ от 12.12.2005 N 1437 «О продлении срока реализации федеральной программы “Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 годы)” на 2006–2007 годы». – *СЗ РФ*. 2005. № 51. Ст. 5514.

² Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп.). Доступ: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_173310/

Мы считаем, что такой подход неверен теоретически и вреден практически. Простой пример. Конституция РФ (ст. 32) провозглашает равный доступ граждан РФ к государственной службе. При этом ст. 19 Конституции устанавливает, что «государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств». Обратим внимание, что гарантируется равный доступ к государственной службе независимо от убеждений, т.е. от ценностей.

Идентичная формулировка принципа равенства доступа к государственной службе содержится и в законе № 79-ФЗ (ст. 4). Можно лишь предположить, что в данном случае речь идет о политических убеждениях гражданских служащих, вытекающих из Всеобщей декларации прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948), Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ), международного пакта от 16 декабря 1966 г. «О гражданских и политических правах» (ратифицирован СССР 18 сентября 1973 г.)¹.

Такая же путаница наблюдается и с определением списка значимых для государственной службы ценностей. Ряд авторов в список ценностей гражданской службы включают такие, как справедливость, прозрачность, открытость, лидерство, профессионализм, забота о будущем, уважение прав человека, соблюдение норм корпоративного поведения и деловой этики, предотвращение конфликта интересов сотрудников [Морозов, Морозова 2014]. Другие склонны взамен профессиональных ценностей оперировать понятиями «принципы» и говорят о принципах законности, гуманизма, ответственности, справедливости, лояльности, политической нейтральности, честности и неподкупности [Браташова 2014].

Все это порождает необходимость домысливать и позволяет свободно интерпретировать смысл, заложенный в правовых документах, нормах, имеющих ценностную окраску. Проблема заключается не только в том, что в российском правовом поле отсутствует понятие «ценности государственной гражданской службы Российской Федерации».

С момента замещения должности государственной службы гражданин вступает в особые публично-служебные отношения и приобретает особый правовой статус, компоненты которого оцениваются государственными служащими как внешние требования, имеющие императивный характер. Их ценность не только в их законодательно закреплённой определенности, а в том, что они являются для гражданских служащих смысловыми ориентирами и должны иметь не только внешнюю, но и внутреннюю ценность.

Недостаточная конкретизация ценностей государственной службы в нормах и правилах служебного поведения гражданских служащих не позволяет руководствоваться ими в повседневной деятельности. Глубокое понимание и принятие гражданами служащими смысла и предназначения института гражданской службы определяет готовность следовать им как во время нахождения на службе, так и во внеслужебное время. Внутренняя ценность и принятие внешне заданных правовых норм есть необходимое условие развития института государственной службы.

В последние годы все чаще обсуждается целесообразность заимствования государственной службой России ценностей и подходов, зарекомендовавших себя в

¹ Согласно этим документам «каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами без какого бы то ни было различия, как-то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения». Конвенция исключала из оснований дискриминации любые иные убеждения, кроме политических (ст. 1). Вместе с тем признавалось, что «всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией». Ст. 21 Всеобщей декларации прав человека устанавливала для каждого человека «право равного доступа к государственной службе в своей стране». Примечательно, что разъяснение Конституционного суда РФ от 01.07.1998 № 84, было дано именно со ссылкой на данную норму Конвенции МОТ № 111, 1958.

бизнесе. Не умаляя значения модели государственной службы *new public management (NPM)*, основанной на аутсорсинге, контрактной системе, важности разработки и внедрения показателей результативности и эффективности деятельности гражданских служащих, нельзя забывать о смысле и предназначении этого института как института общественного служения. При настраивании гражданской службы исключительно на достижение показателей возникает опасность усиления ее утилитарной направленности и потери смыслообразующей основы.

Таким образом, для развития ценностной государственной службы России необходимо исходить из следующего.

1. Законодательно закрепленные нормы неизбежно приобретают ценностную оценку как в обществе, так у самих гражданских служащих с точки зрения понимания и принятия смысла государственной службы как особой профессиональной служебной деятельности, направленной на удовлетворение интересов граждан и гражданского общества. Это дает основание рассматривать их как профессиональные ценности государственной гражданской службы. При этом их неправомерно сводить исключительно к морально-этическим, нравственным составляющим или к элементам организационной корпоративной культуры.

2. Необходимо точно сформулировать профессиональные ценности гражданской службы России с «человеческим лицом», направленные на повышение ее авторитета, снижение репутационных издержек, повышение качества и успешности государственного управления. Широкое научное и публичное обсуждение этих вопросов позволит, исходя из предназначения и смысла государственной гражданской службы, более точно задать вектор ее развития с учетом общемировых тенденций, международной практики, результатов научных исследований и российских потребностей.

3. Профессиональные ценности гражданской службы необходимо не только сформулировать, но и в явном виде закрепить и конкретизировать в законодательных и иных нормативных правовых документах. Это позволит устранить неоднозначность их толкования и задать правовую основу для использования в практической работе ценностных норм, значимых для данного вида профессиональной деятельности. Требуется также дифференцировать ценности по категориям и группам должностей государственной гражданской службы. При этом имеет смысл обратиться к результатам зарубежной практики в области *public administration values* и инициировать широкое публичное обсуждение профессиональных ценностей гражданской службы России нового типа, не увлекаясь уже дискредитировавшими себя ценностями *new public management (NPM)*, а осмысливая и порождая ценности гражданской службы как службы общественного служения — *new public service (NPS)*.

Список литературы

Ахметова Н.А. 2009. Роль профессиональной этики в профилактике коррупции. — *Власть*. № 6. С. 106-109.

Браташова Ю.А. 2014. Правовое регулирование этики и служебного поведения государственного гражданского служащего Российской Федерации. — *Административное право и процесс*. № 5.

Зотов М.Д. 2013. *Кодексы этики как механизм управления нравственным развитием государственных гражданских служащих в условиях современной России*: автореф. дис. ... к.соц.н. М.: РАНХиГС.

Куракин А.В. 2003. Этические принципы служебного поведения государственных служащих как способ предупреждения коррупции. — *Современное право*. № 2. С. 33-36.

Лихачева Е.А. 2013. Развитие нравственных ценностей государственных гражданских служащих. — *Политическое управление*. № 3(6). Доступ: www.политуправление.рф/archiv/2013/03/LikhachevaYA.htm (проверено 04.04.2015).

Магомедов К.О. 2013б. Проблема нравственности государственных гражданских служащих в социологическом измерении. — *Социальная диагностика. Экономические и социальные перемены*. Мониторинг общественного мнения. М.: Изд-во ВЦИОМ. № 8(114). С. 108-113.

Магомедов К.О. 2013а. Социологический анализ проблемы мотивации труда гражданских служащих. — *Государственная служба*. № 1(83). С. 31-35.

Морозов В.А., Морозова С.О. 2014. Социально-психологические детерминанты антикоррупционного поведения в деятельности государственной организации. — *Человеческий капитал*. № 3(63). С. 160-166.

Оболонский А.В. 2014. Бюрократия: в поисках новой модели (Эволюция теории и практики государственного управления в последнее десятилетие). — *Общественные науки и современность*. № 3. С. 1-21.

Шуралева С.В., Ваньков А.В. 2012. Систематизация этических правил поведения государственных гражданских служащих в российском и международном праве. — *Вестник Пермского университета*. Юридические науки. № 1.

Sheinkopf H. 2014. Commentary: Value-Driven Public Policy Requires Value-Driven Public Servants. — *Public Administration Review*. No 74. July/August. P. 494-495.

BOYKO Evgeniy Alexandrovich, *Cand.Sci.(Pol.Sci.)*, Adviser to the Director of the Siberian Institute of Management — the branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Nizhegorodskaja st., 6, Novosibirsk, Russia, 630102; boyko@sapa.nsk.su)

MENSHOVA Vera Nikolaevna, *Cand.Sci.(Soc.)*, Associate Professor of the Siberian Institute of Management — the branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (menshovavera@mail.ru)

VALUES OF THE CIVIL SERVICE AND CIVIL SERVANTS: PROSPECTS FOR RUSSIA

Abstract. The paper discusses the international and domestic trends in the public service. The authors analyze theoretical aspects and approaches to the establishment of the public administration values and explore the possibilities of the creation of the value-oriented public service in Russia. This perspective model implies that the public service values works as the universal regulator of the public servants activities and of the behavior of the different generations. The article shows this process, that includes some stages. On the first stage one should determine the list of the most important public administration values. That should be done taking into consideration the national and international experience. Next stage is the adjustment of the legal framework for its explicit. As a result the article gets a conclusion about concrete steps that are necessary for the establishment of the new public administration quality in Russia.

Keywords: civil service, public administration, professional values, generations, public service values, personal management

БОБРОВСКАЯ Екатерина Владимировна — сотрудник факультета политологии Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (119991, Россия, г. Москва, Ленинские горы, МГУ, д. 1; dreaken@mail.ru)

НОВАЯ МИФОЛОГИЯ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ ОБЩЕСТВА ПОТРЕБЛЕНИЯ

Аннотация. В статье представлен анализ трансформационных тенденций мифа в политической культуре общества потребления. Миф сохранил свое влияние в условиях информационной революции, встраиваясь в современную политическую культуру и став эффективным приемом в манипулятивных политических технологиях. В статье миф рассматривается сквозь призму изменений в политических коммуникациях, экономике, культуре и психологии современного социума.

Ключевые слова: миф, политическая культура, социальная мифология, бренд, политические коммуникации, глобализация

Начиная с древнейших времен одним из основных элементов, конструирующих культуру и передающих ее из поколения в поколение, был миф. Миф, будучи