

Социология государственной службы в контексте решения задач институционального развития: исторический экскурс и вызовы современности



Прибыткова Лидия Васильевна

Кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой государственной службы и кадровой политики Института государственной службы и управления ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Москва, Российская Федерация
e-mail: pribytkova-lv@ranepa.ru

Аннотация

В статье анализируются современный этап развития государственной службы Российской Федерации, рассматриваются вопросы социологического обеспечения и роль социологической информации в принятии управленческих решений. Основываясь на ретроспективном анализе формирования и выделения социологии государственной службы как самостоятельного научного направления, автор смещает фокус внимания на роль и функции социологии государственной службы в условиях меняющихся контекстов. Особое внимание уделяется вопросам качества и методологического обеспечения мониторинговых социологических исследований на государственной гражданской службе. На основе анализа подходов и сложившейся управленческой практики обоснованы направления развития социологии государственной службы, которые позволяют на новом концептуальном уровне осмыслить процессы организации коммуникативного дискурса, обеспечить диалоговую модель взаимодействия, сформировать социальную базу для внедрения инноваций и управления институциональными изменениями, повысить качество решения задач развития.

Ключевые слова

• социология государственной службы • социологический мониторинг • социологические исследования • управление изменениями • кадровая политика • институциональное развитие • социальное взаимодействие •

Введение

Системные вызовы, связанные с высокими темпами социальных изменений, с расширением информационного пространства, определяют тренды институционального развития государственной гражданской службы. Недостаточное внимание разворачивающимся социальным отношениям на государственной гражданской службе, ценностно-смысловой определенности проводимых институциональных преобразований повлекло за собой целый ряд негативных тенденций, связанных с нарастанием проблемных зон как в области кадровой политики, так и низкой готовности кадрового корпуса к деятельности в новых условиях, к осознанию глобальных прогностических, интеграционно-преобразующих функций государственной службы как субъекта управления. Государственная гражданская служба, находясь на острие общенационального интереса, выражает важнейшие составляющие деятельности государства, выступая механизмом реализации фундаментальных прав и свобод личности, обеспечения устойчивого социально-экономического и научно-технического развития, гуманизации общества, развития культуры.

В контексте достижения стратегических задач устойчивого социально-экономического развития, снижения конфликтологического потенциала и обеспечения социальной стабильности неразрывно связано с качеством организации и функционирования государственной гражданской службы, с установлением консенсуса в отношении видения ожидаемых результатов, с развитием консолидационного потенциала системы публичной власти. В формировании и развитии данной среды, создании оптимальных условий для диалогового социального взаимодействия особая роль принадлежит именно государственной и муниципальной службе. При этом используются различные методологии, внимание акцентируется как на оценке состояния государственного управления в целом, так и на отдельных управленческих процессах или аспектах. Новые вызовы и риски, изменение внешнего контекста государственного управления формируют новые качественные требования, задают стратегический контур развития как самой государственной гражданской службы, так и деятельности государственных гражданских служащих.

В условиях неопределенности ключевыми аспектами в организации и функционировании государственной гражданской службы становятся: обеспечение адаптивности и гибкости системы государственной гражданской службы к условиям меняющейся среды; развитие человеческого капитала и повышение эффективности кадровой политики, привлечение и удержание профессионалов на государственной гражданской службе; способность решения сложных и нестандартных задач, требующих постоянного изменения привычных алгоритмов служебной деятельности; трансформация модели профессионализма и необходимость непрерывного профессионального развития с учетом возрастающего социального запроса на качество и клиентоцентричность.

В этой связи необходимым представляется проведение на системной основе исследования общественного мнения, включающего самооценку государственных гражданских служащих, об уровне открытости, профессионализме и эффективности деятельности государственных гражданских служащих, а также о престижности государственной гражданской службы и удовлетворенности граждан качеством взаимодействия, предоставляемых услуг и результатами служебной деятельности служащих.

Целью данной статьи является обоснование роли социологического мониторинга в решении задач развития государственной гражданской службы и определение основных требований к методологии проведения мониторинга с учетом традиций, сложившейся практики и подходов к управлению изменениями.

Социологическая информация в управлении государственной гражданской службой

Социальная значимость и актуализация проблематики «вписанности» общественного мнения в управленческий контур современной государственной гражданской службы обусловлены целым рядом факторов, с одной стороны, связаны со спецификой самой службы, ее социальной ролью и масштабностью влияния на все без исключения аспекты жизнедеятельности, с другой – обуславливается социально-политическими, институциональными и организационными условиями и факторами. И спектр объектов исследования очень разнообразный, включает как общую оценку системы государственного и муниципального управления, так и отдельных этапов элементов, исследовательское внимание фокусируется на различных деятельностных аспектах, практиках и технологий управления, вопросах профессиональной идентичности служащих, трансформации модели профессионализма и профессионального развития с учетом возрастающего социального запроса на качество и клиентоцентричность.

Институт государственной службы в России имеет глубокие исторические традиции, с момента становления подвергался многочисленным реформам, так в начале 2000-х годов был запущен новый этап трансформаций - произошло переосмысление самого значения и роль этого института в системе публичного управления. В этом году отмечает 20-летний юбилей закона о государственной гражданской службе, который закладывал новые принципы организации и функционирования. Именно ситуация формирования новой модели государственности, формирование новой системы государственной службы стало серьезным драйвером проведения целого ряда социологических исследований, начал складываться и самостоятельный рынок социологических услуг. Необходимо отметить, что была инициирована потребность формирования самостоятельного направления - социологи государственной службы. В это же период была проведена серия социологических исследований, посвященная анализу трендов развития кадрового корпуса государственной службы [12; 13; 18]. Это была одной из первых практик комплексного и системного подхода в области социологии государственной службы, к формированию мониторинговых исследований и социологического осмысления государственной службы.

Развитие государственной службы требует углубления знания о сущности и содержании общественного мнения в условиях политических, социальных и экономических кризисов. Важной для социальной практики является разработка концепции и теоретической модели участия общества в управленческом процессе. Учет общественного мнения с позиций социологии позволяет на качественно новом уровне анализировать характер его функционирования в системе «общество – власть», определять взаимообусловленность деятельности участников процесса управленческой коммуникации, прогнозировать результаты конкретных управленческих действий на государственной службе.

На протяжении нескольких десятилетий в российском официальном и медийном дискурсе, а также в общественном мнении воспроизводится идея о необходимости создания эффективной системы государственного управления как важного условия политической и социально-экономической модернизации страны. В период крупных социальных реформ, глобальных изменений в образе жизни современного человека, нарастания кризиса в общественном развитии обостряется внимание социологического знания к тем аспектам социальных взаимодействий, которые связаны с культурой, нравственностью, моралью, доверием. Это, как отмечал Н. Луман, «образец дискурса современного общества», его «незавершенный проект» [11, с. 131]. В исследованиях отмечается, что доверие как важную характеристику эпохи «постмодернити», для которой характерны сложность, неуверенность и риск, дистанцированием (разделением

времени и пространства), высвобождением и рефлексивностью. В подобных пространственно-временных, разделенных, «дистанцированных» отношениях большое значение имеет фактор доверия. «Мы не имеем потребности доверять кому-либо, кто постоянно находится в поле нашего зрения и чьи действия можно непосредственно отслеживать» [17]. «Доверие или недоверие – это своего рода ресурсы, капитал, который мы приводим в действие, делая ставки в этом непрерывном азарте контактов с другими людьми». Именно рассматривается как возможность или способ (метод) «справиться с неясным будущим, в котором мы не уверены» [17]. Современное состояние института государственной службы, усиление требований со стороны граждан и общественности к качеству деятельности государственных служащих по-новому ставит вопросы этических аспектов деятельности. На государственную службу возлагается большая ответственность за поддержание социальной стабильности, обеспечение прав и свобод граждан, повышение качества их жизни. Современные управленческие задачи, выполняемые государственной службой, их включенность в реальное пространство жизнедеятельности людей и взаимодействия с гражданским обществом, определяют повышенное внимание к институту государственной гражданской службы.

Повышение роли социологического знания в управлении государственной гражданской службой позволяет не только состоят исследовать реальные социальные факты, составляющие живую, постоянно развивающуюся социальную ткань взаимодействия властных структур с гражданами; определять тенденции изменений управленческих процессов, но и формировать объясняющие прогнозные модели развития государственной службы в условиях неопределенности. Формирование научно обоснованного базиса имеет практическую значимость не только для построения объясняющих моделей, определения предикторов, условий и факторов, влияющих на институциональное развитие государственной гражданской службы, но и для определения наиболее вероятных направлений, прогнозных сценариев развития системы управления. Таким образом, результаты социологических исследований в сфере управления являются основой для разработки реально действующих средств повышения социальной эффективности управленческой деятельности.

Мониторинговые исследования в контексте институционального развития государственной гражданской службы

Еще в начале 1990-х годов была предпринята попытка системного инкорпорирования социологического инструментария в процесс сопровождения реформ государственного управления. В результате пилотажного исследования был предложен проект разработки нового направления в социологии (Е.В. Охотский, В.М. Соколов, К.О. Магомедов, Г.П. Зинченко) – социологии государственной службы.

Постепенно в нашей стране начал формироваться опыт социологического осмысления государственной службы, насыщенный соответствующими фактами, глоссарием, лексическими единицами и пр. Только в сети Интернет находится 2 млн. ответов на запрос по этой теме. Опубликованы специализированные научные и учебные издания. Обобщенным результатом стала социологическая модель государственной службы, которая анализируется как структура профессиональной работы и объясняется посредством деятельностного подхода. Она представляется как совокупность субъектов деятельности, которые изучаются с помощью личностно-деятельностного и стратификационного подходов. Эта

модель мыслится также как совокупность связей и отношений и поэтому исследуется посредством институционального подхода, имеет определенные ментальные и ценностные основания и понимается в социокультурном аспекте. Социологический анализ может фокусироваться на самых разных аспектах государственной службы: на оценках компетентности и активности ее кадрового состава – потому что от них зависит способность государства решать насущные социальные и экономические проблемы, поддерживать социальный порядок и стабильность общества; на оценке ресурсов и механизмов влияния государственной бюрократии на процессы принятия решений – потому что от них зависит успешность политического курса в условиях сложных общественных трансформаций.

С одной стороны, актуальность социологического обеспечения государственной службы очевидна и не требует особых обоснований (в каждый конкретный момент времени она должна выполнять свои функции, и нужно понимать и перспективы их реализации, и препятствия на пути эффективности госслужбы); с другой стороны, количество научных исследований и публикаций, посвященных разным аспектам функционирования государственной службы, превышает все ожидания любого заинтересованного исследователя. Тем не менее проблема эффективности/неэффективности российской государственной службы и причины, ее определяющие, сохраняют свою актуальность, особенно с позиций определения тех аналитических подходов и методических решений, которые способны максимально объективно и всесторонне эту эффективность оценивать, тем более в мониторинговом режиме, столь важном для всех заинтересованных субъектов (государства, государственных служащих и населения). Необходимо отметить, что закрытость и ряд других особенностей института государственной службы (жесткая регламентация деятельности, высокая степень ответственности, сложная процедура согласования, оценка деятельности госслужащих как единица, зависящая от целого ряда объективных и субъективных факторов) очень затрудняют реализацию прикладного социологического проекта.

Проводимые социологические исследования можно сгруппировать следующим образом: во-первых, посвященные оценке системы рекрутирования кадров госслужбы [4; 5; 7; 10; 16], исследования противоречий и лагун в системе профессионального развития, непрерывного образования государственных служащих [2; 6; 9; 14], эффективности деятельности служащих [3], оценка сочетания мер поощрения и контроля / наказания на государственной службе,¹ престижа государственной службы и стереотипизированного образа чиновника в массовом сознании (преимущественно негативного).² Признавая обширную и детальную разработанность обозначенных проблем государственной службы, нельзя не отметить, что большинство работ акцентируют внимание на правовых, кадровых и/или нравственно-этических аспектах функционирования института государственной службы.

Несмотря на то, что формально / количественно в России сегодня насчитываются множество эмпирических исследований деятельности государственных служащих (позиционируемых, как правило, в качестве социологических, но зачастую игнорирующих все требования социологического метода – репрезентативности выборки, пилотажа инструментария, четкого концептуального, операционального определения предмета изучения и т.д.), многие из них носят

¹ Гаудж П. Исследование мотивации персонала. Определение и повышение уровня лояльности сотрудников методом консультирования. М.: Баланс Бизнес Букс, 2008. 272 с.; также [3; 15]

² См.: Батайкина С.В. Имидж государственной службы как социальный конструкт: Автореф. дис.... канд. социол. наук. Казань, 2009. 18 с.; Самсонова Ю.С. Имидж государственной службы в условиях административного реформирования в российском обществе: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Ростов-на-Дону, 2011. 15 с., а также [1].

иллюстративный характер, будучи скованы жесткой административной необходимостью обслуживания конкретных имиджевых запросов или демонстрации безупречной работы отдельных ведомств. Подобное положение дел требует уточнения предмета социологического интереса в контексте социологического анализа деятельности государственных служащих с позиций разных субъектов – населения, самих государственных служащих и «кадрового резерва» государственной службы. Не претендуя на исчерпывающую полноту изложения темы, можно сделать вывод, что социологические исследования государственной службы выполняют теоретическую (анализ функционирования государственной службы) и прикладную (инженерное сопровождение) функции, следует отметить необходимость изменения методологической организации социологического исследования гражданской службы. Существуют различия между знаниями об этой службе, знаниями для этой службы и знаниями на этой службе.

В условиях роста неопределенности ключевыми аспектами в организации и функционировании государственной службы становятся:

- обеспечение адаптивности и гибкости системы государственной службы к условиям меняющейся среды;
- развитие человеческого капитала государственной службы и повышение эффективности кадровой политики, привлечение и удержание профессионалов на государственной службе;
- способность решения сложных и нестандартных задач, требующих постоянного изменения привычных алгоритмов служебной деятельности;
- трансформация модели профессионализма и необходимость непрерывного профессионального развития с учетом возрастающего социального запроса на качество и человеколюбие, ориентированность на жизненные ситуации конкретных граждан, на развитие клиентоцентричной культуры в ведомствах в контексте реализации государственной стратегической инициативы «Государство для людей».

В условиях неопределенности, особенно в отношении управленческих кадров, фокус смещается в сторону формирования метакомпетенций, наращивания разнообразного управленческого опыта, расширения ролей и стилевой палитры принятия решений в условиях изменений, более рационального использования личностно-профессиональных ресурсов, определения оптимальных путей личностно-профессионального и карьерного развития. Необходимо подчеркнуть, что содержательный смысл профессионализма в настоящее время выводится за рамки простого соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к человеку в определенной сфере деятельности.

В ситуации постоянного усложнения структур, взаимодействий, взаимозависимостей, приходит усложнение принципов и методов профессиональной деятельности. Проблема качества кадровой политики на государственной службе остается одной из самых острых. Сопоставление результатов с ранее проведенными исследованиями, в том числе мониторинговыми, свидетельствуют о сохранении ставших уже традиционными проблемных зон в области развития государственной службы, связанных с обеспечением открытости и повышением уровня доверия, которое является важнейшим ресурсом развития государственной гражданской службы. Результаты исследования свидетельствуют о серьезном дисбалансе в пространстве коммуникации, сохранении информационно-коммуникативных разрывов, доминировании униполярного типа коммуникации.

Ситуация разбалансированности коммуникаций и информационных разрывов не позволяет использовать возможности предиктивной аналитики и диагностики социальных процессов. Запрос на «возрождение» традиции использования результатов именно мониторинговых исследований в управлении государственной службой связан с возрастающей потребностью обладать системной и объективной информацией, позволяющей «отслеживать» субъект

управления во всей сложности взаимосвязей и отношений в условиях постоянно меняющихся контекстов. Как средство социальной диагностики социологический мониторинг успешно решает задачи сбора и систематизации данных, характеризующих процессы изменений на государственной службе, и отслеживания динамики этих процессов, позволяет своевременно предпринимать корректирующие воздействия, а также совершенствовать процесс разработки стратегических решений в данной сфере.

В качестве самой общей аналитической «рамки» в социологических исследованиях следует использовать институциональный подход, объясняющий устойчивость и воспроизводство государственной службы как социального института, ее широкие властно-управленческие возможности, способность к самоупорядочению, самоорганизации и мобилизации для выполнения различных задач. Однако необходимо дополнять эту аналитическую «оптику» ресурсным, личностно-ориентированным и компетентностным (в случае самооценки государственных служащих), дискурсивно-имиджевым подходами (например, сопоставляя приоритеты развития системы государственного управления в целом и гражданской службы в частности со стереотипизированными чертами сложившегося в обществе образа чиновника).

Для отечественной традиции характерен приоритет количественного подхода в оценке функционирования государственной службы (акцент, как правило, делается на статистических показателях – абсолютной и относительной численности государственных служащих, выделяемом на предоставление государственных услуг финансировании, количестве слушателей, прошедших переподготовку и повышение квалификации, соотношении долей удовлетворенных и неудовлетворенных потребителей государственных услуг и пр.). Качественный подход – предоставление возможности всем заинтересованным субъектам (населению и госслужащим) возможности самостоятельно сформулировать свои оценки и ассоциации с деятельностью государственного служащего – позволяет обнаружить субъективное «измерение» количественных показателей и корректно их интерпретировать.

Оба подхода обладают существенными ограничениями в рассматриваемом предметном поле, преодолеть которые позволяют кейсы – тематически сфокусированные комплексные эмпирические проекты, сочетающие методические решения качественного и количественного подходов в одном исследовательском цикле. Использование для оценки ключевых трендовых показателей обеспечивает получение надежных динамических рядов информации о текущем состоянии государственной службы и выступает основой для формирования прогнозных моделей возможных изменений.

Оптимальным инструментом для комплексной оценки эффективности деятельности государственных служащих является сочетание разных методических решений в рамках опросного метода. В целях сопоставительного анализа для мониторинговых обследований можно дублировать вопросы опросного инструментария во времени, а также для разных субъектов оценки. Например, ряд вопросов, обращенных к госслужащим, можно использовать и в репрезентативном общероссийском опросе, «переведя» их для «потребителей» госуслуг в простой и понятный формат, т.е. не сензитивный, не запускающий механизм социальной желательности, не порождающий эмерджентные переменные и не требующий от респондентов большей компетентности, чем констатация социальных стереотипов. В этой связи в программы институционального развития госслужбы необходимо включить «просветительский» аспект, включающий на основе социологической диагностики запросов и представлений субъектов системы государственного управления (населения и госслужащих) информации о взаимных ожиданиях, повышающей уровень осведомленности населения о реальных полномочиях и возможностях госслужащих. Кроме того, необходимым представляется исследование в мониторинговом режиме не только вопросов,

связанных с оценкой уровня профессионализма и компетентности, социальной оценкой эффективности деятельности, но смещение фокуса внимания в область ценностно смыслового пространства, мотивов госслужащих, профессионального этоса. Важны системные целенаправленные и технологически понятные шаги органов власти в сотрудничестве со средствами массовой информации и коммуникации по конструированию и поддержке положительной репутации. Модель мониторинга как системы непрерывного наблюдения за состоянием государственной службы, оценки происходящих изменений и прогнозирования должна соответствовать ряду требований:

во-первых, системность и полнота информации (мониторинг должен обеспечить всесторонний анализ процессов и явлений в контексте их взаимообусловленности и с учетом взаимовлияния),

во-вторых, единая методология и однотипность методик проведения исследований для сопоставления и определения динамики,

в-третьих, обеспечение регулярности и периодичности зондажных исследований, проверка устойчивости результатов применения тех или иных измерительных технологий, обеспечивающих возможность обновления информации, постоянно «держат руку на пульсе» событий,

в-четвертых, тонкая «донастройка» методики проведения и инструментария с учетом дифференцированности самой системы государственной службы.

Использование для оценки ключевых трендовых показателей обеспечивает получение надежных динамических рядов информации о текущем состоянии государственной службы и выступает основой для формирования прогнозных моделей возможных изменений. В методике социологического мониторинга немаловажное значение имеет разработка ситуативных показателей и индикаторов. Также важным представляется и обеспечение двух фокусов исследования: самооценки служащими и общественного мнения.

Заключение

На наш взгляд, необходимым представляется реализация комплексного социологического исследования, которое позволит не только аккумулировать ресурсы при достижении стратегических целей развития государственной гражданской службы и повысить адресность соответствующих мероприятий, но и во многом может способствовать снижению рисков, обусловленных сохранением традиционных и формированием новых социальных стереотипов в отношении государственных гражданских служащих и службы в целом. Проведение мониторинговых социологических исследований в сфере государственной службы позволит решить ряд системных проблем, связанных с недостаточным объемом информации о деятельности государственных служащих, отсутствием специализированных данных, позволяющих оценивать динамику развития государственной службы. Реализация мониторинговых социологических исследований требует разработки методологии, позволяющей обеспечить сравнимость результатов в течение длительного периода времени.

Необходимо отметить, что социологическое исследование проблематики государственной гражданской службы должно представлять собой систему логически последовательных процедур (методологических, методических, организационно-технических процедур), при этом важным является обеспечение взаимосвязанности в контексте достижения ключевой цели, направленной на получение объективно-достоверных данных об исследуемом объекте (процессе (ах), явлении). При этом важно не просто получение данных, но и их последующее использование в управленческой практике. Так как управление не существует само по себе, всегда включено как неотъемлемый элемент, представляет собой специфический социальный процесс. Отсюда вытекает объективная не-

обходимость исследования этого процесса с помощью социологического знания. Именно социологические методы открывают дополнительные возможности не только для оценки систем управления, но и пониманию существующих проблем. В то же время самой системе мониторинга необходима тонкая «до-настройка» с учетом дифференцированности самой системы государственной службы. Вместе с тем, важным представляется обеспечение двух фокусов исследования: самооценки и общественного мнения.

Результаты социологических исследований позволяют, не только фиксировать сущность и темп происходящих изменений, определять несоответствие определяемых приоритетов и целей развития государственной гражданской службы социальным ожиданиям. Вместе с тем, необходимо подчеркнуть, что радикальные трансформации, динамичное изменение внешних и внутренних контекстов государственной гражданской службы обуславливает и повышение сложности в процессе реализации исследовательских задач в данной сфере [8]. В последнее время все большее число исследований направлено на оценку имиджа и престижа государственной гражданской службы, стереотипов и мифологем в общественном сознании, связанных с образом государственного служащего и службы в целом.³

Стратегическое управление государственной гражданской службой невозможно без существования мониторинга состояния гражданской службы, позволяющего принимать взвешенные решения для выработки направлений дальнейшего развития гражданской службы, формирования перечня мероприятий и контроля их реализации. Элементы мониторинга гражданской службы должны позволять проводиться оценку состояния гражданской службы, как на федеральном, так и на региональном вне зависимости от направлений деятельности государственного органа. В настоящее время возрастает необходимость выработки единых аналитических подходов и методических решений для тщательной и полноценной оценки состояния государственной гражданской службы.

Соответственно, актуальный интерес с социологической точки зрения к данному институту выражается в анализе самых разных аспектов его деятельности, перспектив и барьеров в развитии, что позволит достичь эффективной организации государственной службы. Необходима комплексная и системная проработка путей развития и укрепления государственной гражданской службы, в том числе в проблемном поле профессиональной среды, служебной деятельности и роли гражданских служащих в ней. Реализация комплексного социологического исследования позволит не только аккумулировать ресурсы при достижении стратегических целей развития государственной гражданской службы и повысить адресность соответствующих мероприятий, но и во многом может способствовать снижению рисков, обусловленных сохранением традиционных и формированием новых социальных стереотипов в отношении государственных гражданских служащих и службы в целом. В настоящее время для исследования государственной гражданской службы используются различные методологические подходы, кадровые метрики и индикаторы кадровых процессов, внимание преимущественно на тех или иных аспектах, задаваемых политической повесткой. Вместе с тем существует объективная необходимость формирования предикативной аналитики, разработки мониторингового инструментария, позволяющего не только отслеживать процессы изменений в режиме реального времени, своевременно выделять проблемные зоны, но донастраивать задачи развития в стратегическом горизонте времени.

Реализация комплексного социологического исследования позволит не только аккумулировать ресурсы при достижении стратегических целей развития

³ См.: Батайкина С.В. Имидж государственной службы как социальный конструкт; Самсонова Ю.С. Имидж государственной службы в условиях административного реформирования в российском обществе; также [1].

государственной гражданской службы, но и повысить адресность управленческого воздействия и принимаемых решений, снизить риски внедрения инноваций. На первом этапе исследования была проведена инвентаризация подходов к организации и проведению социологических исследований, проанализированы статистические данные о количественных и качественных характеристиках кадрового состава. Было обосновано, что применяемые кадровые метрики не позволяют выделить глубинные причины и латентные факторы, влияющие на состояние и динамику развития государственной гражданской службы в стране, а также на профессиональное самочувствие и удовлетворенность госслужащих результатами своей профессиональной служебной деятельности. Но не менее важным фактором является гармонизация взаимодействия граждан и служащих, вопросы престижирования и доверия к власти.

Реальность государственной гражданской службы в социологическом измерении образуется посредством проекции теоретико-концептуальных моделей на совершенствование существующей практики. Научное сопровождение и теоретико-методологическое обоснование спроектированных изменений на основе оценки рисков, «осознание» точек бифуркации, определение возможностей и выигрышных аттракторов, определение трендов развития неразрывно коррелируют с качеством предикативной аналитики и повышением роли социологического знания в управлении социальными отношениями, определении закономерностей и трендов трансформации отношений как во внешнем контуре (госслужба, служащие и общество, гражданин), так и внутреннем, связанном с профессиональным самоопределением, самочувствием государственных служащих, удовлетворенностью условиями и результатами своей деятельности.

Существующий плюрализм подходов в области социологических исследований влечет за собой невозможность точного прогнозирования и определения тенденций, выявления закономерностей в сфере госслужбы в рамках сложившихся подходов. В настоящее время актуализируются методологические и инструментально-технологические вопросы социологического обеспечения кадровых процессов, ведется поиск новых концептуальных моделей, методов и инструментов, позволяющих в условиях цифровой трансформации и неопределенности оперативно получать полную и объективную информацию о кадровом составе, трендах, сущности и динамике его изменений. Одним из признаков современности становится возникновение принципиально иного пространства государственной гражданской службы, в котором складываются особые формы поведения и деятельности, качественно отличные от тех, что существовали на предыдущей социально-культурной фазе. Современный этап развития государственной гражданской службы характеризуется процессами глокализации на фоне процессов тотальной политизации, меняется и нормативно-ценностная, и институциональная матрицы, появляются принципиально иные формы использования информационных сигналов в управлении. Многомерность и многозначность порождает соответствующую множественность и многообразие научного дискурса в его исследовании проблем государственной гражданской службы и определении сценариев развития. В этой связи целью социологического мониторинга является не столько получение качественной информации о состоянии госслужбы, сколько формирование объясняющих моделей, позволяющих снизить риски и определить оптимальные сценарии развития на основе понимания риск-факторов и риск-условий.

Список литературы:

1. Акимова Е. Ю. Проблема имиджа государственных служащих в современном обществе // Ярославский педагогический вестник. 2011. Т. 2. № 1. С. 235-240.

2. Андреева А.Л. Современная Россия: запрос на компетентного чиновника // *Общественные науки и современность*. 2007. № 1. С. 57-62.
3. Барабашев А.Г. О возможности оценки эффективности и результативности служебной деятельности государственных гражданских служащих // *Государственное управление в XXI веке: традиции и новации*. Ч.1. М., 2007. 1181 с.
4. Гимпельсон В.Е., Магун В.С. На службе Государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников // *Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии*. 2004. № 5 (73). С. 19-36.
5. Гимпельсон В.Е., Магун В.С. Найм и карьера молодых чиновников: идеи М. Вебера и российская реальность // *Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2004 / Отв. ред. Л.М. Дробижева*. М.: Институт социологии РАН, 2004. С. 125-156.
6. Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Синягин Ю.В. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих. Москва: Изд-во РАГС, 1999. 140 с.
7. Зайцева Т.В. Кадровый потенциал государственной организации: методы комплектования и профессиональной расстановки кадров // *Вопросы государственного и муниципального управления*. 2010. № 1. С. 180-188.
8. Зинченко Г.П. Государственная служба в предметном поле социологии // *Социологические исследования*. 2016. № 2(382). С. 70-75.
9. Кудрявцева Е.И., Макалатия И.Н. Компетенции государственного гражданского служащего как исследовательская проблема // *Настоящее и будущее социальных технологий*. Материалы VIII научно-практической конференции. Министерство образования и науки Российской Федерации; Ред. А.В. Ключев, А.Е. Хренов. СПб.: Издательство «Северо-Западная академия государственной службы», 2011. С. 262-267.
10. Литвинцева Е.А. Институт государственной гражданской службы: структурные компоненты и императивы. Саратов: ООО Издательский Центр «Наука». 2012. 344 с.
11. Луман Н. Глобализация мирового сообщества: как следует системно понимать современное общество // *Социология на пороге XXI века: основные направления исследования*. М.: Интеллект, 1998. С. 94-108.
12. Магомедов К. О., Турчинов А. И. Государственная служба и кадровая политика: теория и практика: информационно-аналитические материалы. Ульяновск: Печатный двор. 2012. 124 с.
13. Магомедов К.О. Профессиональное состояние кадров государственных гражданских служащих, проблемы профессионального развития и кадровые процессы в органах государственной власти и управления РФ: отчет мониторингового социологического исследования. М.: РАНХиГС, 2013. 130 с.
14. Меньшова В.Н. О типовой модели и качестве подготовки государственных и муниципальных служащих // *Образование и общество*. 2008. № 2(49). С. 31-39.
15. Оценка и профессиональное развитие государственных служащих: монография / Горбачев А. И. и др.; под ред. А.И. Турчинова. Москва: Изд-во РАГС, 2009. 196 с.
16. Поликанов Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2010. № 5. С. 66-85.
17. Ритцер Дж. *Современные социологические теории*. 5-е издание. СПб.: Питер, 2002. 686 с.
18. Турчинов А. И. Государственная служба России: состояние и проблемы развития // *Социально-профессиональное развитие государственной службы: материалы 13-й Общероссийской научно-практической конференции с международным участием*. М.: РАНХиГС. 2014. С. 125-132.

Sociology of public service in the context of solving the problems of institutional development: historical background and challenges of the present

Pribytkova Lidiya Vasilyevna

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Public Administration and Personnel Policy, the IGSU, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
e-mail: pribytkova-lv@ranepa.ru

Abstract

The article analyzes the current stage of development of the civil service of the Russian Federation, examines the issues of sociological support and the role of sociological information in making managerial decisions. Based on a retrospective analysis of the formation and allocation of the sociology of public service as an independent scientific field, the focus shifts to the role and functions of the sociology of public service in changing contexts. Special attention is paid to the issues of quality and methodological support of monitoring sociological research in the civil service. Based on the analysis of approaches and established management practices, the directions of development of the sociology of public service are substantiated, which allow us to comprehend the processes of organizing communicative discourse at a new conceptual level, provide a dialogic model of interaction, form a social base for innovation and institutional change management, and improve the quality of solving development tasks.

Key words

• sociology of public service • sociological monitoring • sociological research • change management • personnel policy • institutional development • social interaction •

References

1. Akimova E.Yu. The problem of the image of civil servants in modern society // Yaroslavl Pedagogical Bulletin. 2011. Vol. 2. N 1. P. 235-240.
2. Andreeva A.L. Modern Russia: a request for a competent official // social sciences and modernity. 2007. N 1. P. 57-62.
3. Barabashev A.G. On the possibility of evaluating the effectiveness and efficiency of official activities of state civil servants // Public administration in the XXI century: traditions and innovations. Part 1. M., 2007. 1181 p.
4. Gimpelson V.E., Magun B.C. In the service of the Russian state: prospects and

- limitations of the career of young officials // Bulletin of Public Opinion. Data. Analysis. Discussions. 2004. N 5(73). P. 19-36.
5. Gimpelson V.E., Magun V.S. Hiring and career of young officials: M. Weber's ideas and Russian reality // Russia reforming: Yearbook - 2004 / Ed. by L.M. Drobizhev. M.: Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, 2004. P. 125-156.
 6. Derkach A.A., Zazykin V.G., Sinyagin Yu.V. Monitoring of personal and professional development in the system of training and retraining of civil servants. Moscow: RAGS Publishing House, 1999. 140 p.
 7. Zaitseva T.V. Personnel potential of a state organization: methods of recruitment and professional placement of personnel // issues of state and municipal management. 2010. N 1. P. 180-188.
 8. Zinchenko G.P. Public service in the subject field of sociology // sociological research. 2016. N 2(382). P. 70-75.
 9. Kudryavtseva E.I., Article I.N. Competence of a state civil servant as a research problem // Present and future of social technologies. Materials of the VIII scientific and practical conference. Ministry of Education and Science of the Russian Federation; Ed. A.V. Klyuev, A.E. Khrenov. St. Petersburg; Publishing House «North-Western Academy of Public Service», 2011. P. 262-267.
 10. Litvintseva E.A. Institute of Public Civil Service: structural components and imperatives. Saratov: Publishing Center «Nauka» LLC. 2012. 344 p.
 11. Luhmann N. Globalization of the world community: how modern society should be systematically understood // Sociology on the threshold of the XXI century: the main directions of research. M.: Intellect, 1998. P. 94-108.
 12. Magomedov K.O., Turchinov A.I. Public service and personnel policy: theory and practice: information and analytical materials. Ulyanovsk: Printing Yard. 2012. 124 p.
 13. Magomedov K.O. The professional state of the personnel of state civil servants, problems of professional development and personnel processes in public authorities and management of the Russian Federation: a report of a monitoring sociological study. Moscow: RANEPА, 2013. 130 p.
 14. Menshova V.N. On typical models and quality of training of state and municipal employees // education and society. 2008. N 2(49). P. 31-39.
 15. Assessment and professional development of civil servants: monograph / Gorbachev A. I. et al.; edited by N. A.I. Turchinov. Moscow: RAGS Publishing House, 2009. 196 p.
 16. Polikanov D.V. «Personnel hunger» in the state and municipal service // Monitoring public opinion: economic and social changes. 2010. N 5. P. 66-85.
 17. Ritzer J. Modern sociological theories. 5th edition. St. Petersburg; St. Petersburg, 2002. 686 p.
 18. Turchinov A.I. State Service of Russia: the state and problems of development // socio-professional development of public service: materials of the 13th All-Russian scientific and practical conference with international participation. Moscow: RANEPА. 2014. P. 125-132.

Поступила в редакцию: 01.09.2024

Принята в печать: 14.11.2024