

Социальный портрет государственного гражданского служащего

Наталья Илларионова Геннадьевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: illarionovaNathalie@mail.ru

Появление управленческих и военных профессий было связано с необходимостью управления государством, его охраны и защиты от посягательств кочевых племен или враждебно настроенных государств.

Управление государством, несомненно, является одним из важнейших и сложнейших процессов. Положение государства на мировой арене, развитие социально-экономической сферы, функционирование общества зависит не только от оптимизации системы государственного управления, но и от повышения эффективности деятельности каждого отдельного элемента этой системы - кадров государственной гражданской службы. То есть от того, какими личностно-профессиональными качествами, знаниями обладает государственный служащий, какой опыт работы (стаж службы) у него за плечами. И если оценка профессиональных знаний претендента на должность достаточно легко достижима, то анализ его личностно-профессиональных качеств, затруднен. Во-первых, перечень конкретных профессионально-личностных качеств, которыми должен обладать государственный гражданский служащий, достаточно не определен ни в одном научном труде, следовательно, не представлен в нормативных документах и во-вторых, анализ личностных качеств, как правило, требует, как минимум, определенных (чаще всего кризисных) событий в службе гражданского служащего и длительного времени для их демонстрации.

Таким образом, для целей практической реализации положений очень важно составление социального портрета гражданского служащего с определением его типологических характеристик, включающих социально-демографические характеристики и личностно-профессиональные качества.

Несмотря на значительное количество научных публикаций и монографий, посвященных проблеме профессиональной компетентности, профессиональной карьеры, нравственности, оплаты труда государственных гражданских служащих, стоит заметить, что целостная картина личности государственного гражданского служащего так и не сложилась, также как и не существует универсальной методики составления социального портрета лиц данной социально-профессиональной группы.

Формальность требований к служебному поведению гражданских служащих, запретов и ограничений, определяющихся в Федеральном законе от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», связанных с гражданской службой определяют лишь в какой-то степени его социальный портрет[1].

Авторы, исследующие в работах социальный портрет людей определенной статусной или профессиональной группы, составляют различный перечень показателей.

По мнению Авдеева Н. Ф. социальный портрет работодателя (руководства) из таких категорий как: «социально-демографические и социокультурные характеристики, тип образования; место и профиль работы; профессионально-должностной статус; установки, жизненные ценности; вербальная и поведенческая адаптация к рынку»[2].

Урбан О. А. включает в социальный портрет предпринимателя «совокупность различных социально-экономических, поведенческих, культурных признаков типичных для

представителей данной социальной группы»[3].

Для составления социального портрета требуется применение целого комплекса исследовательских методов:

- 1) общенаучные методы научного познания: анализ и синтез, сравнение и обобщение;
- 2) социологические методы: метод экспертных оценок, контент-анализ документов и прессы, вторичный анализ социологических данных;
- 3) психологические методы: метод тестирования (определяющие уровень интеллектуального развития, памяти, способности к профессиональной деятельности, диагностики личностных качеств и т. п.).

В целях определения перечня присущих гражданским служащим личностных качеств было проведено тестирование пяти государственных гражданских служащих по 16-ти факторному личностному опроснику Кэттелла. Принцип анализа данных был заимствован у доктора социологических наук, профессора А. А. Осеева[4].

Таким образом, составление социального портрета государственного гражданского служащего является важным для целей отбора на должности государственной гражданской службы людей наиболее подходящих для данных должностей.

[1] О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // Собрание законодательства РФ. - 02.08.2004. - N 31. - Ст. 16-18.

[2] Авдеев, Н. Ф. Высшая школа в условиях глобализации: учебное пособие / Н. Ф. Авдеев. - М. : МГИУ, 2011. - С. 224.

[3] Урбан, О. А. Социальный портрет предпринимателя г. Новокузнецка [Электронный ресурс] / О. А. Урбан // Национальный институт системных исследований проблем предпринимательства. - 2002. - Режим доступа: <http://www.smb.ru/analitics.html>.

[4] Осеев, А. А. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом. Личностные качества руководителя и их оценка. Часть 2: Личностные качества руководителя. Значение социологических опросов, тестов и профессиограмм (психограмм) в подборе и отборе кадров, выявлении, разрешении, профилактике трудовых конфликтов : монография / А. А. Осеев. - М.: РУДН, 2012. - 150 с. - С. 69-72.

Источники и литература

- 1) О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // Собрание законодательства РФ. - 02.08.2004. - N 31. - Ст. 3215.
- 2) Авдеев, Н. Ф. Высшая школа в условиях глобализации: учебное пособие / Н. Ф. Авдеев. - М. : МГИУ, 2011. - 578 с.
- 3) Урбан, О. А. Социальный портрет предпринимателя г. Новокузнецка [Электронный ресурс] / О. А. Урбан // Национальный институт системных исследований проблем предпринимательства. - 2002. - Режим доступа: http://www.smb.ru/analitics.html?id=soc_portret#intro.
- 4) Осеев, А. А. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом. Личностные качества руководителя и их оценка. Часть 2: Личностные качества руководителя. Значение социологических опросов, тестов и профессиограмм (психограмм) в подборе и отборе кадров, выявлении, разрешении, профилактике трудовых

конфликтов : монография / А. А. Осеев. – М. : РУДН, 2012. – 150 с.