

Социальный капитал государственных служащих как фактор эффективности органов
власти

Гайнелянова Юлия Фирдалетовна
аспирант

Уральская академия государственной службы, Екатеринбург, Россия

E-mail: Gainelyanova_Y@mail.ru

Сложившиеся в нашей стране на данный момент общественные отношения, новые экономические условия требуют изменения государственной службы в соответствии с ними. Помочь реализации этой цели призвана реформа государственной службы, проводимая по различным направлениям. Как показывает практика, приоритет отдается организационно – правовым и экономическим методам реформирования, безусловно, значимым. Между тем, представляется не менее важным учитывать и социальные аспекты реформы.

Об этом говорится и в самой Концепции реформирования государственной службы Российской Федерации, в частности, речь идет о необходимости повышения доверия со стороны населения органам власти, взаимодействия между властью и гражданским обществом. В данном случае затрагивается проблема изучения и использования социального капитала.

Под социальным капиталом государственных служащих будем понимать свойство системы социально–профессиональной общности государственных служащих, интегральную характеристику этой системы, имеющую в качестве своего содержания социальные связи и отношения, складывающиеся в процессе социализации и профессиональной деятельности служащих как внутри самой профессиональной общности, так и с внешней средой (населением). Социальная связь может быть определена как форма «социального взаимодействия, которое представляет собой систему сопряженных действий партнеров (носителей активности – Ю. Г.) по отношению друг к другу, систематические достаточно регулярные социальные действия партнеров, направленные друг на друга, имеющие целью вызвать вполне определенную (ожидаемую) ответную реакцию со стороны партнера. Социальные отношения – это устойчивая совокупность длительных самовозобновляющихся взаимодействий между партнерами. Следовательно, связь и отношение – взаимозависимые категории, представляющие собой две стороны, характеризующие процесс изменений социальной системы».

Формами социального капитала выступают доверие (личностное, коллективное, институциональное), информационные каналы и информация, ценности и нормы.

Специфика социального капитала государственных служащих раскрывается через профессиональные особенности, через профессиональную деятельность госслужащих. Специфика в цели создания социального капитала – «прибыль» в данном случае означает не выгоду конкретного человека, отдельного актора, а цель ее – эффективность деятельности государственных служащих. Идеальная цель – согласование интересов личных, органа власти и населения, которому оказываются услуги. Другой специфичной чертой является нацеленность на установление связей и отношений не только и не столько внутри группы членства (профессиональной общности), но и с внешней средой – с группами населения, относящимися к ведению конкретного органа власти. Кроме этого, сама государственная служба выступает как посредник между государством и гражданским обществом, государственные служащие – важные акторы и субъекты формирования социального капитала в обществе в целом, в том числе и за счет наличия собственного социального капитала. Социальный капитал – это активное, осознанное, необходимое выстраивание отношений. Исходя из вышесказанного, можно утверждать, что для оценки и исследования социального капитала государственных служащих, его

влияния на эффективность деятельности органов власти необходимо изучать мнения двух групп респондентов: государственных служащих и населения.

Объектами исследования в этом случае станут формы социального капитала. Так, например, доверие характеризуется как ожидание благоприятного или, по крайней мере, недискриминационного поведения со стороны партнера, при том что такое поведение формально никак не контролируется. Наличие доверия между населением и органами власти, между государственными служащими, между населением способствует формированию консолидации общества. Достижение консолидации общества возможно только в том случае, если государственные институты, планирующие и реализующие изменения, обладают определённым, достаточно высоким уровнем авторитета у собственных граждан. В условиях демократии авторитет власти является прямой функцией доверия к ней и её институтам со стороны граждан.

Следующая форма - информационные каналы и информация – отражает то, каким образом осуществляется получение государственными служащими информации, сведений об управляемой среде. То, какие способы, методы организации взаимодействия с населением используются в работе органов власти, есть ли возможность и способность получать необходимую информацию внутри своего органа власти и от остальных властных органов, в конечном итоге, определяет открытость либо замкнутость системы государственной службы. Наличие обратной связи между властью и обществом будет способствовать формированию постоянного социального контроля за деятельностью государственных служащих, изменению характера труда в органах власти, обновлению принципов аппаратной работы.

Наконец, то, какими ценностями и нормами руководствуются государственные служащие в своей деятельности, чьи интересы претворяют в жизнь – все это определяет эффективность функционирования власти. Высокие профессионально-деловые и нравственные основания деятельности служащих, гармонизирующие ценностные ориентации всех субъектов государственного управления обеспечивают «командность» органа власти, отличную от клановости и клиентаризма, профессиональную компетентность, способность принимать эффективные решения.

Мировой опыт и современная практика управления свидетельствуют о том, что активные попытки реформирования государственной службы могут быть успешными только в направлении укрепления связей с гражданским обществом, создания широкой социальной базы общественных преобразований.

Резюмируя, отметим, что социальный капитал государственных служащих как интегральная характеристика, свойство системы социально-профессиональной общности служащих отражает ее способность эффективно функционировать, реализовывать цели и задачи государственного управления в целом.

Литература

- 1 Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006-2008 годах
- 2 Байков Н. М. Кадровый потенциал органов власти: опыт социологического анализа. – Хабаровск: изд-во ДВАГС, 2002.
- 3 Боронина Л. Н. Методологические аспекты оценки социального капитала // Будущее России: стратегии развития / тезисы докладов уральских социологов на II Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения» (Москва, декабрь 2005 года). Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2006. с. 19
- 4 Вельтер Ф., Каутонен Т., Чепуренко А., Мальева Е. Структуры управления сетевыми сообществами малых предприятий и роль доверия: германо-российское сопоставление // Экономическая социология. 2004. Т.5, № 2. С. 13-36.