



003467006

*На правах рукописи*

Биликтуев Буянто Даши-Доржиевич

**Профессиональный потенциал государственных  
гражданских служащих в современной России  
(на материалах Республики Бурятия)**

Специальность 22.00.04 – социальная структура,  
социальные институты и процессы

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Улан-Удэ  
2009

16 АПР 2009

Работа выполнена на кафедре политологии и социологии  
Бурятского государственного университета

**Научный руководитель:** доктор социологических наук,  
профессор  
**Чойропов Цырен Цыдыпович**

**Официальные оппоненты:** доктор философских наук,  
профессор  
**Балханов Гавриил Иванович**

кандидат социологических наук  
**Аршолоева Оюна Хайдаповна**

**Ведущая организация:** **Иркутский государственный  
университет**

Защита состоится 08 апреля 2009 г. в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.022.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора наук при Бурятском государственном университете по адресу: 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24 «а», конференц-зал.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Бурятского государственного университета.

Автореферат разослан 07 марта 2009 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
доктор философских наук, доцент



Кузнецова А.М.

## Общая характеристика работы

**Актуальность темы исследования.** В условиях трансформации российского общества и государства, в период административной реформы неизбежно усиливается внимание к такому важному социальному институту как государственная гражданская служба.

Обеспечение динамичного развития современного российского общества во многом зависит от результативности деятельности государственной гражданской службы. Эффективное функционирование органов государственной власти и качество работы государственных гражданских служащих, в свою очередь, напрямую зависят от их профессионального потенциала, умения его активизировать и правильно использовать как самими служащими, так и их руководителями. Поэтому анализ уровня профессионального потенциала государственных гражданских служащих и способов его повышения и развития в современной России представляет собой новую исследовательскую задачу, имеющую и прикладное значение.

От профессионального потенциала государственных чиновников зависит эффективное функционирование органов государственной власти, реальные результаты социально-экономического реформирования в России. Согласно различным исследованиям, падает уровень доверия населения к органам государственной власти<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Паршин М.В., Кирсанов М.В. Социологический портрет государственного служащего // Реформа государственного управления в России: взгляд изнутри. – М.: ГУ ВШЭ, 2004 г. – С. 44 - 53; Бюрократия и власть в новой России: позиции населения и оценки экспертов. Аналитический доклад Института социологии РАН подготовленный в сотрудничестве с Представительством Фонда имени Фридриха Эберта в РФ. / М.К. Горшков [и др.]. – М, 2005. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.isras.ru/analytical\\_report\\_bureaucracy\\_5.html](http://www.isras.ru/analytical_report_bureaucracy_5.html), свободный. – Загл. с экрана; Исследование уровня доверия агентства Edelman «Траст Барометр» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.edelman.com/trust/2007/trust\\_final\\_1\\_31.pdf](http://www.edelman.com/trust/2007/trust_final_1_31.pdf) P. 5, [http://www.edelman.com/trust/2008/TrustBarometer08\\_FINAL.pdf](http://www.edelman.com/trust/2008/TrustBarometer08_FINAL.pdf) P. 17, свободный.

Формирование профессионально подготовленной и динамично развивающейся социально-профессиональной группы государственных чиновников становится, в конечном счете, одним из решающих условий повышения кредита доверия населения к власти.

Нужно отметить, что применительно к анализу социально-профессиональных групп исследование профессионального потенциала государственных гражданских служащих представляет самостоятельную исследовательскую проблему.

**Степень научной разработанности темы.** Как показывает анализ отечественной и зарубежной литературы, проблеме государственной службы и государственного управления уделяется достаточное внимание. В этих направлениях работают Г.В. Атаманчук, Т.Ю. Базаров, М. Барбер, Г.П. Зинченко, В.А. Мальцев, Н. Мэннинг, А.В. Оболонский, Е.В.Охотский, Р. Стилман и многие др<sup>1</sup>.

Проблемы современной кадровой политики, формирования кадров государственного аппарата, профессионализма государственных служащих затрагивают в своих работах А.Л. Бурмистров, Б.Н. Габричидзе, В.Д. Граждан, А.А. Деркач, В.Г. Игнатов, А.Г. Киселев, В.И. Лукьяненко,

---

<sup>1</sup> Атаманчук Г.В. Обеспечение рациональности государственного управления. - М.: Юридическая литература, 1990. - 352 с.; Государственная служба Российской Федерации: первые шаги и перспективы / [Г.В. Атаманчук, Н.М. Казанцев, В.С. Карпичев и др.]; Под общ. ред. Г.В. Атаманчука. М.: РАГС, 1997. - 22 с.; Базаров Т.Ю. Технологии оценки и отбора государственных служащих // Вестник государственной службы. - 1993. - №1. - С. 42-45; Зинченко Г.П. От администрирования к менеджменту (опыт реформирования государственной службы в Великобритании) // Политические исследования. - 1996. - № 1. - С.163-170; Мальцев В.А. Государственный служащий современного типа. - Н.Новгород: ВВАГС, 1995. - 177 с.; Оболонский А.В. Человек и государственное управление. - М.: Наука, 1987. - 254 с.; Охотский Е.В. Столичные власти в восприятии служащих и населения // Социологические исследования. - 1995. - №5. - С. 42-49; Manning, N. International public administration reform : implications for the Russ. Federation / Nick Manning a. Neil Parison. - Washington: World bank, cop., 2004. - 113 с.; Stillman, Richard J. Preface to public administration : A search for themes a. Direction. - New York: St. Martin's press, Cop., 1991. - 242 с.; Barber, Michael P. Public administration. - Plymouth: Macdonald a. Evans, 1984. - 245 с.

В.И. Никонов, В.А. Сулемов и др.<sup>1</sup>.

Большое внимание В.Э. Бойков, Г.П. Зинченко, В.Т. Игнатов, Н. Комарова, Ю.В. Новоселов уделили характеристике государственной службы как социального института, как социально-профессионального слоя и его роли в управлении различными аспектами общественной жизни, анализу трудовой деятельности государственных служащих, влиянию различных объективных условий и субъективных факторов на эффективность их управленческой деятельности, проблемам мотивации и стимулирования труда, профессиональной культуре и ценностным ориентациям<sup>2</sup>.

Диссертационная работа выстроена на основе теории социальной стратификации и социологии профессии, которые,

---

<sup>1</sup> Бурмистров А.Л. Формирование персонала государственных служащих: отечественный и зарубежный опыт // Государственная служба: становление, кадровое обеспечение. - М., 1994. - С. 169-179; Никонов В.И. Формирование персонала государственной службы // Государственная служба: теория и организация. - М., 1998. С. 520-542; Лукьяненко В.И. Пора задействовать кадровые технологии // Служба кадров. - 2001. - № 4. - С. 25-28; Игнатов В.Г. Кадровое обеспечение государственной службы / В.Г. Игнатов [и др.]. - Ростов-на-Дону, 1994; Игнатов В.Г. Профессионализм в системе государственной службы / [Игнатов В.Г., Албастрова Л.Н., Белолипецкий В.К. и др.; Науч. ред. Волков Ю.Г.]. - Ростов на Дону: изд-во Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 1997. - 255 с.; Деркач А.А. Профессионализм управленческих кадров как фактор оптимизации государственного управления: проблемы становления и развития // Безопасность Евразии. - Июль-сентябрь, 2003. - № 3. - С. 399-446; Габричидзе, Б.Н., Принцип профессионализма в государственной службе / Б.Н. Габричидзе, В.М. Коланда // Государство и право. - 1995. - №12. - С. 19; Граждан, В.Д. Государственная служба как профессиональная деятельность. - Воронеж: Квадрат, 1997. - 128 с.; Киселев А.Г. Нужны ли профессиональные государственные служащие: взгляд в XIX век // Менеджмент в России и за рубежом. - 1999. - № 6.

<sup>2</sup> Бойков В.Э. Государственные служащие: штрихи коллективного портрета // Социологические исследования. - 1997. - № 6. С. 99-108; Зинченко Т.П. Социологический анализ эффективности деятельности государственных служащих (региональный уровень). Эффективность государственной власти и управления в современной России. - Ростов-на-Дону, 1998. - С. 118-129; Игнатов В.Г. Государственный служащий современной России: социально-политический анализ деятельности и ценностных ориентации: Региональный уровень/ В.Г. Игнатов, С.О. Майборода, А.В. Понедельков, А.М. Старостин. - Ростов-на-Дону: изд-во Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 1997. - 318 с.; Комарова, Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы//Человек и труд. 1997.- № 10. - С. 12-15; Новоселов, Ю.В. Факторная структура мотивационной сферы кадров государственной службы // Проблема психологии профессиональной деятельности кадров государственной службы. - М.: РАГС, 1996. - С. 35.

несмотря на наличие своей специфики, являются взаимодополняющими. Основой для диссертационной работы при изучении профессиональных групп в контексте социологических стратификационных исследований послужили труды В.Ф. Анурина, Г.Р. Ахтямовой, Л.А. Беляевой, Т.Ю. Богомоловой, З.Т. Голенковой, Т.И. Заславской, Е.Д. Игитханян, В.В. Радаева, М.Н. Руткевича, В.С. Тапилиной, О.И. Шкаратана<sup>1</sup>.

Исследованием профессионального потенциала социально-профессиональных групп в российской науке начали заниматься относительно недавно. К этой теме обращались специалисты разных направлений: психолог В.Н. Марков, социолог И.Б. Назарова, экономист А.А. Стерехова, педагог Е.М. Разинкина<sup>2</sup>.

В рамках исследования большое значение имели работы, посвященные проблематике профессионализации госу-

---

<sup>1</sup> Радаев В.В. Социальная стратификация. Учебное пособие / В.В. Радаев, О.И. Шкаратан. - М.: Наука, 1995. - 240 с.; Голенкова З.Т. Динамика социоструктурной трансформации в России // Социологические исследования. - 1998. - №10. - С. 77-84; Голенкова, З.Т. Наемные работники. Некоторые черты формирующегося класса / З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян // Социологические исследования. - 2002. - № 9. - С. 41-50; Процессы социального расслоения в современном обществе : (Науч. докл.) / [З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян, Н. В. Андрушак и др.; Редкол.: З. Т. Голенкова (отв. ред.), Е. Д. Игитханян]; Рос. АН, Ин-т социол., Пробл. совет "Социал. структура и социал. стратификация". - М.: ИС РАН, 1993. - 66 с.; Заславская, Т.Н. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т.Н. Заславская, М.А. Шабанова // Социологические исследования. - 2002. - № 6. - С. 3-17; Руткевич, М.Н. Процессы социальной деградации в российском обществе // Социологические исследования. - 1998. - № 6. - С. 3-12; Анурин, В.Ф. Экономическая стратификация: аттитуды и стереотипы сознания // Социологические исследования. - 1995. - №1. - С. 114-115; Беляева, Л.А. Социальная модернизация в России в конце 20 века. - М.: ИФРАН, 1997. - 202 с.; Богомолова, Т.Ю. Экономическая стратификация населения России в 90-е годы / Т.Ю. Богомолова, В.С. Тапилина // Социологические исследования. - 2001. - №6. - С. 32-43; Ахтямова, Г.Р. Социальная дифференциация общества и интересов // Социологические исследования. - 1997. - № 8. С. 60-68.

<sup>2</sup> Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: дис. д-ра психол. наук: 19.00.13: защищена 2004. - М., 2004. - 453 с.; Назарова, И.Б. Преподаватели экономических дисциплин: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации. - М.: Макс Пресс, 2005. - 278 с.; Стерехова А.А. Профессиональный потенциал арбитражных управляющих как фактор эффективного управления кризисным предприятием: дис. канд. экон. наук: 08.00.05: защищена 2001. - Иркутск, 2001. - 213 с.; Разинкина Е.М. Профессиональный потенциал студентов вуза и новые информационные технологии. - Магнитогорск: Магнитогорский гос. ун-т, 2005. - 346 с.

дарственной службы, социального статуса государственных служащих, социальных ориентаций российского чиновника. Среди них такие авторы как В.Э. Бойков, Е.В. Масленникова, О.И. Марченко, С.Ю. Наумов, В.Г. Попов, А.И. Турчинов<sup>1</sup>.

Таким образом, за последние годы в специальной литературе было издано значительное количество работ по проблемам государственной гражданской службы и её кадров. Нуждается в отдельном анализе профессиональный потенциал государственных гражданских служащих.

**Объектом исследования** являются государственные гражданские служащие как особая социально-профессиональная группа, занимающая одну из значимых позиций в социальной структуре общества.

**Предмет исследования** составляет профессиональный потенциал государственных гражданских служащих.

**Целью** диссертационного исследования является выявление уровня профессионального потенциала государственных гражданских служащих.

Исходя из поставленной цели, выдвигаются следующие задачи:

- рассмотреть основные теоретические подходы к изучению государственных гражданских служащих в социальной структуре современного российского общества;
- раскрыть содержание государственной гражданской службы в рамках институционального подхода;
- дать сущностную характеристику понятию «профессиональный потенциал государственных гражданских служащих»;

---

<sup>1</sup> Турчинов А.И. Профессионализация кадровой политики: проблемы развития теории и практики. - М.: Флинта, 1998. – 272 с.; Наумов, С.Ю. Социальный статус государственного служащего / С.Ю. Наумов, Е.В. Масленникова, О.И. Марченко. - Саратов: ПАГС, 2001. – 160 с.; Бойков, В.Э. Государственные служащие: штрихи коллективного портрета // Социологические исследования. - 1997.- № 6. С. 99-108; Попов, В.Г. Социальная ориентация современного российского чиновника как предмет социологического анализа / В.Г. Попов, Л.Ф. Налимова // Управление социальными процессами в регионах: Вторая российская научно-практическая конференция: Ч.3. Сборник статей. - Екатеринбург, 2002.

- проанализировать объективные условия формирования профессионального потенциала государственных гражданских служащих (по материалам государственной и ведомственной статистики);
- выявить уровень профессионального потенциала государственных гражданских служащих на основе субъективных показателей (по материалам социологического исследования в Республике Бурятия);
- выработать практические предложения и рекомендации по повышению и развитию профессионального потенциала государственных гражданских служащих.

**Гипотеза исследования:** Профессиональный потенциал государственных гражданских служащих Республики Бурятия может быть охарактеризован как высокий.

**Теоретическая и методологическая основа исследования.** В процессе работы автор диссертационного исследования опирался на общенаучные методы теоретико-прикладного исследования и философско-социологические принципы, в том числе сравнительный анализ, системный и структурно-функциональный методы, принципы объективности и историзма. Активно использовались теоретико-познавательные методы: анализ научной литературы и синтез имеющихся знаний по изучаемой проблеме.

Для сбора социологической информации применялись такие методы как статистический анализ, теоретический анализ документальных источников, анкетный опрос, а также вторичный анализ ранее проведенных исследований по данной проблематике.

**Эмпирическую базу исследования** сформировали данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия, ведомственная статистика государственных органов Республики Бурятия, результаты конкретного социологического исследования по теме «Профессиональный потенциал государственных гражданских служащих Республики Бурятия», проведенного автором.



Исследование проводилось в июне 2008 года в исполнительных органах государственной власти Республики Бурятия, так как в них работает основная часть (более 85%) от общего количества государственных гражданских служащих. Выборочная совокупность составила 142 человека, что равняется 10% от генеральной совокупности (1427 человек). Тип выборки – целевая, репрезентативная (по полу, возрасту, категориям и группам должностей государственной гражданской службы). Результаты опроса были обработаны в программе «Прикладной социолог (ПриС)» Версии 2.1.

**Научная новизна исследования заключается в следующем:**

- Система государственной гражданской службы проанализирована с позиции институционального подхода, предполагающего профессионализацию управленческих кадров, выполнение ими новых ролевых функций в сфере власти и управления.
- Уточнено понятие «профессиональный потенциал государственных гражданских служащих».
- Определены основные показатели, характеризующие уровень профессионального потенциала государственных гражданских служащих.
- Выявлены региональные особенности процесса формирования и развития профессионального потенциала государственных гражданских служащих в современных условиях.
- Выработаны предложения по повышению и развитию профессионального потенциала государственных гражданских служащих, основным условием развития которого является приобретение и формирование профессиональных знаний и компетенций.

**Основные положения, выносимые на защиту:** «Профессиональный потенциал государственных гражданских служащих» представляет собой понятие, обозначающее готовность и способность государственных гражданских служащих к эффективной профессиональной

деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, с целью обеспечения оптимальной жизнедеятельности общества;

- 1) Положительная тенденция в системе государственной гражданской службы Республики Бурятия - это увеличение доли лиц, имеющих высшее образование или получивших второе высшее образование, имеющих ученую степень, и минимизация количества служащих со средним профессиональным образованием. Такой показатель свидетельствует об их высоком образовательном и профессиональном потенциале, является результатом введения практики конкурсного отбора при поступлении на государственную гражданскую службу и замещения должности гражданской службы.
- 2) Основной издержкой развития профессионального потенциала государственных гражданских служащих Республики Бурятия является низкий показатель количества лиц, получивших дополнительное профессиональное образование, так как профессиональная переподготовка и повышение квалификации выступают составной частью процесса повышения профессионального уровня государственных гражданских служащих;
- 3) Для повышения уровня профессионального потенциала кадров гражданской службы государственным органам Республики Бурятия необходимо создать благоприятные условия для их профессионального развития: улучшить систему получения дополнительного профессионального образования и повышения квалификации; сформировать у служащих соответствующие нравственно-этические установки на конечные результаты работы; максимально использовать принцип прозрачности и персональной ответственности за конечные результаты деятельности гражданских служащих.

**Теоретическая и практическая значимость** проведенного исследования определяется его направленностью на

развитие профессионального потенциала государственных гражданских служащих.

Представленные в работе теоретические положения дополняют и развивают теоретико-методологическую базу изучения профессиональной деятельности и процесса формирования профессионального потенциала государственных гражданских служащих.

Основные положения, выводы и практические рекомендации исследования могут быть использованы в деятельности органов власти и управления для формирования кадровой политики, принятия эффективных управленческих решений по развитию профессионального потенциала государственных гражданских служащих, повышения эффективности их профессиональной деятельности.

**Апробация работы.** Основные положения и выводы диссертационного исследования были представлены в докладах на XIII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов - 2006» (Москва, МГУ им. Ломоносова, 2006) (отмечен дипломом за лучший доклад в подсекции «Государственное и муниципальное управление» секции «Социология»), научно-практической конференции преподавателей, сотрудников и аспирантов Бурятского государственного университета (Улан-Удэ, БГУ, 2006), Международной конференции «Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации» (Москва, МГУ им. Ломоносова, 2007), XIV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов - 2007» (Москва, МГУ им. Ломоносова, 2007), I научно-практической конференции молодых бурятских ученых «Социальная Россия: взгляд молодежи» (Москва, РАГС при Президенте РФ, 2008).

Основные положения и выводы диссертационной работы апробированы в 8 научных публикациях, в т.ч. две статьи опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения, списка литературы и приложений.

### Основное содержание работы

Во Введении обосновывается актуальность темы исследования, рассматривается степень научной разработанности поставленной в нем проблемы, определяются объект, предмет, цель и задачи исследования, освещаются теоретико-методологические основы и эмпирическая база диссертации, излагаются научная новизна и положения, выносимые на защиту. Помимо этого содержится информация о теоретической и практической значимости работы и ее апробации.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования профессионального потенциала государственных гражданских служащих» даны методологические основания исследования, а именно: рассмотрены основные теоретические подходы к изучению места государственных гражданских служащих в социальной структуре современного российского общества, раскрыто содержание государственной гражданской службы в рамках институционального подхода, дана сущностная характеристика понятия «профессиональный потенциал государственных гражданских служащих».

В первом параграфе «Основные теоретические подходы к изучению государственных гражданских служащих в социальной структуре современного российского общества» проводится общий анализ социальной структуры современного российского общества и места в ней группы государственных гражданских служащих.

Говоря об элементах социальной стратификации, о ее стратах, рассматривая социальную структуру как совокупность различных по положению в обществе взаимодействующих и взаимосвязанных социальных групп, мы рассматриваем и государственных гражданских служащих как одну из групп.

Государственные гражданские служащие представляют собой особую социально-профессиональную группу. Они занимаются управлением, и продукт деятельности этой группы - управленческие решения.

В научной литературе было сделано немало попыток определить уровень социально-экономической страты социально-профессиональной группы государственных служащих. Это «средний» (по Заславской), «менеджер государственного учреждения» (по Анурину), «обеспеченные» (по Голенковой), «промежуточные» (по Гордону), «середина» (по Римашевской), «адаптированные» (по Богомоловой)<sup>1</sup>.

Из исследований места госслужащих в структуре российского общества последних лет вызывает интерес работа, проведенная учеными ИС РАН. Они попытались выяснить мнение населения и самих госслужащих о положении госслужащих в обществе.

Если для населения России в целом несомненным фактом является то, что российские чиновники - это особое сословие, объединенное общими интересами и особым образом жизни (76,2%), то госчиновникам чаще кажется, что они находятся в том же положении, что и остальные бюджетники (58,8%), хотя и среди них весьма значительная часть (40,5%) обладает выраженным классовым сознанием и соглашается с тем, что они - особое сословие со своими интересами и образом жизни<sup>2</sup>.

Государственная гражданская служба - один из видов службы в обществе. Как и любой иной вид службы, государственная гражданская служба имеет свои особенности, занимает отведенное ей законодательством место в обществе. Особенность государственной гражданской службы состоит в

---

<sup>1</sup> Михеев Д.А. Государственные служащие Российской Федерации как социально-профессиональный слой (на материалах Республики Татарстан) // Автореферат на соискание ученой степени к. соц. наук. – Казань: Казанский государственный энергетический университет, 2004. - С. 15

<sup>2</sup> Бюрократия и власть в новой России: позиции населения и оценки экспертов. Аналитический доклад Института социологии РАН подготовленный в сотрудничестве с Представительством Фонда имени Фридриха Эберта в РФ. / М.К. Горшков [и др.]. – М., 2005. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.isras.ru/analytical\\_report\\_bureaucracy\\_4.html](http://www.isras.ru/analytical_report_bureaucracy_4.html), свободный. – Загл. с экрана.

том, что она осуществляется в масштабе всего общества. Такой всеобщий масштаб не имеет ни одна служба.

Во *втором параграфе* «Государственная гражданская служба как социальный институт» государственная гражданская служба, как социальная структура, удовлетворяющая особо значимые общественные потребности в управлении и власти, раскрывается с позиции институционального подхода.

Как социальный институт, государственная гражданская служба представляет собой исторически сложившуюся устойчивую форму организации совместной деятельности лиц, находящихся на службе государства, социальная практика которых нацелена на обеспечение законных прав и свобод граждан, на создание благоприятных условий для жизнедеятельности общества.

Государственная служба играет важную роль в решении задач повышения уровня жизни населения, обеспечения прав и свобод человека и гражданина, составляющих главное содержание политики государства.

Государственной гражданской службе, как социальному институту, присущи свойственные только ей специфические особенности профессиональной сферы, которые заключаются в связующей роли между государством и обществом; учете общественных потребностей при определении её миссии, целей и функций.

На основе анализа строения социального института определено, что социальный институт государственной гражданской службы можно представить как систему, элементами которой являются, во-первых, кадры государственной гражданской службы, во-вторых, функции, в-третьих, средства реализации функций и, наконец, результаты функционирования.

Кадры государственной гражданской службы представляют собой особую категорию профессионально подготовленных людей, наделенных особыми полномочиями, правами и ответственностью. Они обеспечивают исполнение

полномочий государственных органов и лиц замещающих государственные должности.

В наиболее общем виде функции государственной гражданской службы представляют собой главные направления деятельности государства, обеспечивающие социальное благосостояние, гарантирующее реализацию прав и свобод человека и гражданина, стабильное и эффективное управление государством и обществом.

Средствами реализации функций государственной гражданской службы являются особые полномочия её кадров. На государственной гражданской службе имеются все материальные и административные средства для реализации её функций.

Основным результатом функционирования института государственной гражданской службы является уровень жизни населения страны.

В *третьем параграфе* «Сущностная характеристика профессионального потенциала государственных гражданских служащих» раскрыто содержание понятия «профессиональный потенциал государственных гражданских служащих».

Для этого нами рассмотрены определение понятия «потенциал», а также значения таких наиболее часто встречающихся её сочетаний и используемых контекстов, как «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», «личностный потенциал», «кадровый потенциал».

Понятие «*профессиональный потенциал*» позволяет сосредоточить свое внимание на особенностях профессиональной деятельности профессиональной группы. Как профессия государственная служба представляет собой род деятельности, который определяется разделением труда в сфере государственного управления, обособлением определенной группы трудовых отношений, их управленческим содержанием. Она входит в профессиональную структуру общества, а профессиональные государственные служащие - в социальную структуру общества, занимая пограничное положение

среди профессий, сочетая в себе различные виды общественного разделения труда<sup>1</sup>.

В ходе исследования было выявлено, что в научной литературе под профессиональным потенциалом понимается совокупность нравственно-личностных, психофизиологических возможностей человека, необходимых и достаточных для эффективной работы по той или иной профессии.

Таким образом, проанализировав сущность профессии «государственная гражданская служба», мы определили, что профессиональный потенциал государственных гражданских служащих представляет собой понятие, обозначающее готовность и способность государственных гражданских служащих к эффективной профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, а также исполнению своих должностных обязанностей, с целью повышения уровня жизни населения.

Во второй главе «Условия и факторы формирования профессионального потенциала государственных гражданских служащих» на основе анализа объективных и субъективных показателей выявлен уровень профессионального потенциала государственных гражданских служащих, предложены основные направления его повышения и развития.

В первом параграфе «Объективные условия формирования профессионального потенциала государственных гражданских служащих» выявляется уровень профессионального потенциала путем анализа государственной и ведомственной статистики.

Уровень профессионального потенциала государственных гражданских служащих Республики Бурятия достаточно высок, так как согласно статистическим данным:

---

<sup>1</sup> Краюшкина Е.В. Культура профессиональной деятельности государственных служащих // Государственная служба и кадровый потенциал России: история, современность, будущее: науч.-практ. конференция / РАГС при Президенте РФ. - Курск: МУП «Курская городская типография», 2002. - С. 45.



- численность аппарата чиновников республики немногочисленна (по сравнению с общероссийским показателем, где на одну тысячу населения России приходится 1,53 работников, замещающих государственные должности и должности гражданской службы в государственных органах субъектов Российской Федерации, соответствующий показатель по Республике Бурятия значительно ниже - на 1 тысячу населения Республики Бурятия приходится примерно 1,37 чиновников) что очень важно в контексте административной реформы, где для эффективной деятельности государственных органов постулируется сокращение количества государственных служащих в России;

- в последние годы прослеживается положительная тенденция увеличения численности гражданских служащих Республики Бурятия, находящихся на пике реализации своего профессионального потенциала (30-49 лет) и уменьшения численности служащих молодого (до 30 лет) возраста. Она особенно заметна на фоне общефедеральных показателей, так как в целом по России твердо продолжает сохраняться тенденция уменьшения численности государственных гражданских служащих в возрасте 30-49 лет, и увеличения численности служащих до 30 лет и предпенсионного возраста - 50-59 лет;

- уровень образования государственных гражданских служащих Республики Бурятия по всем показателям значительно выше, чем у работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы Российской Федерации, к тому же в последние годы заметна тенденция увеличения доли служащих, имеющих высшее образование, получивших второе высшее образование, имеющих ученую степень и уменьшение количества служащих со средним профессиональным образованием, что, по нашему мнению, является результатом введения практики конкурсного отбора при поступлении на государственную гражданскую службу и замещении должности гражданской службы.

Гендерная асимметрия на государственной гражданской службе в пользу мужчин среди «высоких» должностей, которую многие исследователи предлагают устранить, а также низкий показатель количества гражданских служащих республики, получивших дополнительное профессиональное образование, безусловно, неблагоприятно сказываются на уровне их профессионального потенциала, и значительно тормозят её развитие.

Во *втором параграфе* «Субъективные факторы формирования профессионального потенциала государственных гражданских служащих» представлены результаты эмпирического исследования, проведенного автором в июне 2008 г. в исполнительных органах государственной власти Республики Бурятия.

Социологическое исследование «Профессиональный потенциал государственных гражданских служащих Республики Бурятия» позволило выявить позитивные и негативные характеристики, влияющие на профессиональный потенциал гражданских служащих Бурятии. К основным позитивным характеристикам относится, во-первых, то, что на государственной гражданской службе наиболее ценными деловыми качествами являются профессионализм (93,9% опрошенных государственных гражданских служащих выбрали данный вариант ответа), честность и порядочность (88,6%). Эти признаки в свете общенациональной борьбы с коррупцией, становятся главными условиями эффективной деятельности государственных служащих. Во-вторых, следует отметить, что основным стимулом в деятельности гражданских служащих является профессиональное развитие (66,7%). Именно оно является главной составляющей наращивания и раскрытия профессионального потенциала. Основными же негативными характеристиками (показателями), влияющими на профессиональный потенциал государственных гражданских служащих республики, стали:

- недостаточный уровень знаний по таким важным предметам, которые являются необходимыми для выполнения

должностных обязанностей государственных гражданских служащих, как право (59,1% опрошенных гражданских служащих изъявили желание получить дополнительные знания по данному предмету), экономика и финансы (47%), компьютерные информационные технологии (45,5%);

- неудовлетворенность гражданских служащих величиной своей заработной платы (60,6% опрошенных назвали низкий уровень заработной платы главным неудовлетворяющим параметром работы, материальное стимулирование выделяется гражданскими служащими как один из самых значимых стимулов в их деятельности – 65,2%);

- низкий показатель численности служащих, в полной мере реализующих свой творческий потенциал (выявлено, что лишь 22,7% служащих в полной мере реализуют свой творческий потенциал), а также следящих за своим физическим состоянием и в свободное время занимающихся спортом (21,2%);

В *третьем параграфе* «Основные направления повышения и развития профессионального потенциала государственных гражданских служащих» даны рекомендации по решению проблем, которые мешают полному раскрытию и развитию профессионального потенциала.

Для решения проблем гендерной асимметрии в пользу мужчин среди «высоких» должностей гражданской службы, низкого показателя получения дополнительного профессионального образования гражданскими служащими Республики Бурятия, их неудовлетворенности величиной своей заработной платы, низкого уровня доверия населения к органам государственной власти предлагается:

- разработать регламентирующие документы, направленные на достижение гендерного равенства;
- повысить эффективность системы повышения квалификации и дополнительного профессионального образования;
- повысить заработную плату гражданским служащим (провести оптимизацию оплаты труда государственных гражданских служащих в целях приближения ее уровня к

уровню оплаты труда руководителей и специалистов органов управления в негосударственном секторе экономики);

- сформировать у служащих качественные этические и нравственные установки на конечные результаты работы и их оценку, как профессионалами, так и общественными организациями, соответствующим кругом граждан, которым предоставляются «государственные» услуги;
- максимально использовать принцип прозрачности и персональной ответственности за конечные результаты деятельности в целях борьбы с коррупцией и повышения общей результативности.

В **Заключении** подводятся основные итоги исследования и формулируются его выводы, вытекающие из общей логики и результатов проведенного исследования.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

1. Биликтуев Б.Д.-Д. Профессиональный потенциал государственных гражданских служащих современной России // Труд и социальные отношения. Выпуск 9 (51). 2008, сентябрь. – С. 119-125.

2. Биликтуев Б.Д.-Д. Профессионализм как принцип государственной гражданской службы // Вестник Бурятского государственного университета. Философия, социология, политология, культурология. Выпуск 6. – Улан-Удэ: издательство Бурятского государственного университета, 2008. – С. 135-139.

3. Биликтуев Б.Д.-Д. Профессиональный потенциал государственных гражданских служащих Республики Бурятия // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации: Материалы 5-й международной конференции факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова (31 мая – 2 июня 2007 г.): Ч. 1. – М. РОССПЭН, 2007. – С. 368-372.

4. Биликтуев Б.Д.-Д. Профессиональный потенциал государственных служащих // Вестник Бурятского

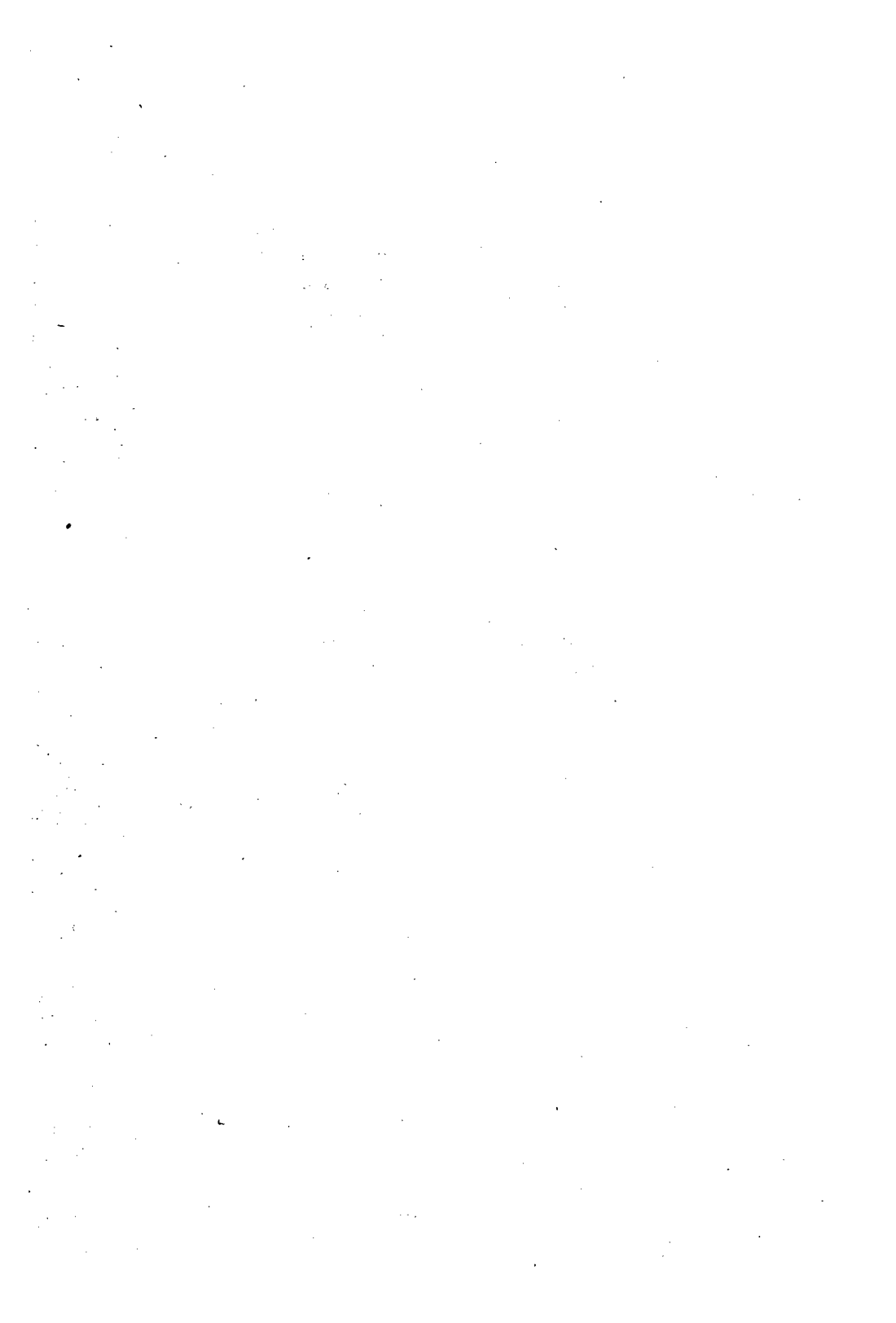
государственного университета. Экономика, право. Выпуск 2. – Улан-Удэ: издательство Бурятского государственного университета, 2007. – С. 55-58.

5. Биликтуев Б.Д-Д. Профессионализм государственных гражданских служащих (на материалах Республики Бурятия) // Социальная Россия: взгляд молодежи. Материалы I межрегиональной научно-практической конференции молодых ученых Республики Бурятия. 21 мая 2008 г. Москва. – Улан-Удэ: Издательство Бэлиг, 2009. – С. 216-220.

6. Биликтуев Б.Д-Д. Конкурсное замещение должностей государственной гражданской службы в современной России // Современные проблемы общества сквозь призму социологии управления: Сборник научных трудов ДонГУУ. Т. XX. Вып. 115. «Социальные аспекты государственного управления». Серия «Государственное управление». – Донецк: ДонГУУ, Восточный издательский дом, 2009. – С. 158-163.

7. Биликтуев Б.Д-Д. Факторы формирования профессионального потенциала государственных гражданских служащих (на материалах Республики Бурятия) // Материалы XIII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2006». М.: Изд-во МГУ, 2006. – С. 304-306.

8. Биликтуев Б.Д-Д. Государственная служба как социальный институт и её функции // Материалы докладов XIV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». М.: Изд-во МГУ, 2007. – С. 249.



Свидетельство РПУ-У № 1020300970106 от 08.10.02

Подписано в печать 06.03.09г. Формат 60х84х 1/16.

Объем 2,5 усл.печ.л. Тираж 100 экз. Заказ 194.

ГУЗ РЦМП МЗ РБ  
670000, г.Улан-Удэ, ул. Ленина, 50