

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет экономический

Кафедра национальной и региональной экономики
Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(код, название)

**Разработка МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ
на тему**

**«Профессиональная культура современного государственного
(муниципального) служащего: содержание, структура, пути
формирования»**

Подготовительный этап

**РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
(МУНИЦИПАЛЬНОГО) СЛУЖАЩЕГО**

Магистрант Свиридов Владислав Владимирович
(фамилия, имя, отчество; подпись)

Научный руководитель

к. э. н., доц. Оленичева Юлия Александровна
(ученая степень, звание, Ф.И.О., подпись)

Донецк 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) СЛУЖАЩЕГО	3
1.1. Сущность и содержание профессиональной культуры современного государственного (муниципального) служащего	3
1.2. Структура профессиональной культуры современного государственного (муниципального) служащего	33
1.3. Основные направления и подходы к изучению профессиональной культуры современного государственного (муниципального) служащего	58
Выводы к разделу 1	72
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	74

РАЗДЕЛ 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) СЛУЖАЩЕГО

1.1. Сущность и содержание профессиональной культуры современного государственного (муниципального) служащего

Понятие «профессиональная культура» является достаточно сложным и многообразным. Фактически это синтез двух компонентов: «профессионализм» и «культура», в результате чего общая культура человека гармонично объединяется с высоким мастерством.

Прежде чем рассмотреть сущность и содержание профессиональной культуры современного государственного (муниципального) служащего необходимо обратиться к понятийному аппарату. С этой целью следует проследить этимологию понятий: «культура», «профессия», «профессионализм».

Понятие «культура» достаточно емкое и многогранное. Данным понятием характеризуются различные аспекты и жизненные проявления. «Культура (от лат. cultura – возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание) – совокупность искусственных порядков и объектов, созданных людьми в дополнение к природным, заученных форм человеческого поведения и деятельности, обретенных знаний, образов самопознания и символических обозначений окружающего мира... Вместе с тем культура не является механической суммой всех актов жизнедеятельности людей. Культура – это прежде всего свод «правил игры» коллективного существования, выработанная людьми система нормативных технологий и оценочных критериев по осуществлению тех или других социально значимых практических и интеллектуальных действий (при различной степени жесткости их нормативной регуляции). В отличие от

биологических свойств и потребностей человека нормы культуры не наследуются генетически, а усваиваются только методом научения, и потому вопрос об уровне культуры в обществе сводится к проблеме эффективности такого рода «научения» (т.е. механизмов социализации и инкультурации личности)» [89].

По определению Ю.М. Лотмана «... культура есть нечто общее для какого-либо коллектива – группы людей, живущих одновременно и связанных определенной социальной организацией. Из этого вытекает, что культура есть форма общения между людьми и возможна лишь в такой группе, в которой люди общаются» [92].

В свою очередь, В.К. Белолипецкий и В.Г. Игнатов дают следующее определение культуры: «Культура – это научное понятие, охватывающее собой весь сложный, трудный и многообразный способ человеческой деятельности, социальных отношений, всего многомерного существования людей. В понятии «культура» сходятся разновеликие области человеческого бытия, несхожие между собой факторы сознания, которые наше познание может до некоторой степени глубины и адекватности воспроизвести, изменить и усвоить. Одновременно с этим культура – это сложное и напряженное историческое сосуществование людских поколений, живущих бок о бок народов и наций. Любая сфера человеческой деятельности может быть охарактеризована с точки зрения ее культурной значимости и ценности для человека и его бытия» [61].

По утверждению М. Вебера, культура тесно связана с аксиологией [26], где исследуется природа, возникновение, эволюция ценностей и их значение в мировоззрении и мировосприятии личности.

В качестве основного в диссертационной работе используется дефиниция культуры как исторически определенного уровня развития общества и человека, выраженного в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях [17].

Отмечается, что термин «профессия» как вид трудовой деятельности либо род занятий является суммой трудовых навыков, опыта и умений индивида в профессиональной сфере. В современных условиях профессия понимается в качестве социально обусловленного вида труда.

Е.Ю. Сысоева замечает: «Профессии – это исторически возникшие формы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально важные качества. С точки зрения общества, профессия – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта» [169].

По Е.А. Климову, термин «профессия» включает в себя следующие значения:

- общность индивидов, которые следуют приблизительно одному и тому же жизненному укладу, с практически идентичными проблемами;
- сфера применения сил, относящаяся к вычленению объекта как такового, а также предмета трудовой (профессиональной) деятельности;
- поле деятельности как способ проявления личности, предоставляющий возможность для реализации творческих способностей;
- творчески конструируемая самим субъектом действительность

(Так как очень многое обуславливается отдельными специалистами, то стоит подчеркнуть, что не являются доминантой даже любые историко-культурные вехи и периоды. Специалистам следует самим обозначать роль, а также место своей собственной профессии и, кроме того, свою персональную «миссию» в социуме, а не стандартно следовать инструкциям) [69].

К тому же, Е.А. Климовым представлена одна из признанных, актуальная и в наши дни классификация профессий [68]. В ее основании

лежит понятие о формах материи, их развитии, взаимодействии индивидуума в процессе профессиональной деятельности с объектно-ориентированными системами. Для каждого вида профессии необходимо присутствие у индивида специальных природных способностей и особенной склонности к достижению профессиональных целей и выполнению практических задач. Данная классификация фиксирует следующие типы профессий: «человек – живая природа», «человек – техника», «человек – человек», «человек – знак» и «человек – художественный образ».

Профессии «человек – живая природа», к которым относятся, например, агроном, ботаник, зоолог, энтомолог и т. п., предполагают качественную ориентацию в вопросах жизненных процессов растений и микроорганизмов, а также в поведенческих характеристиках животных, в т. ч. согласно законам этологии. Такому типу профессий, как правило, свойственна существенная дистантность конечных итогов деятельности во времени.

Профессии «человек – техника», к которым относятся, например, водитель, инженер, конструктор, слесарь и т. п., предполагают заинтересованность техникой и технологией в целом, знания функционала технических элементов обслуживаемых систем, а также выявление и устранение причин неполадок в технических агрегатах и оборудовании. Кроме того, им необходимо разбираться в различных схемах, владеть специфическими двигательными навыками, нужными для сборки и разборки узлов и т. д. При этом чаще всего наличествуют и подлежат быстрому исправлению непосредственные и опосредованные итоги профессиональной деятельности.

Профессии «человек – человек», к которым относятся, например, бортпроводник, кассир, менеджер, педагог, повар, тренер и т. п., предполагают порой полярные характеристики от представителей данной группы профессий, обеспечивающих различные социальные и управленческие процессы:

- гармоничное сочетание доброжелательности и внимательности, с одной стороны, и требовательности и строгости, с другой;
- быстрое и адекватное ориентирование в нестандартных положениях при неизменном соблюдении морально-этических и правовых норм;
- принятие экстренных решений в экстремальных условиях и непредвиденных ситуациях при строгом следовании производственному и технологическому регламенту;
- поддержание норм поведения и коммуникации, прежде всего, демонстрацией этого собственным примером, а также недопущением их нарушения.

Работа непосредственно с людьми подразумевает для данного типа профессии соответственные, зачастую повышенные требования по состоянию здоровья, выносливости в плане физической и психической нагрузки. Для профессий типа «человек – человек» свойственна непростая комбинация прямых и опосредованных результатов трудовой деятельности, как отсроченных, так и непосредственных и скоротечных.

Профессии «человек – знак», к которым относятся, к примеру, бухгалтер, математик, программист, экономист и т. п., предполагают аккуратность, точность, методичность, сосредоточенность, концентрацию внимания для работы с определенной информацией (таблицы, формулы), сложными вычислениями и расчетами. Нередко трудовая деятельность такого рода осуществляется в помещениях, в комфортных обстоятельствах. Профессии типа «человек – знак» отличает монотонность и внешнее однообразие работы. В ряде случаев присутствует существенная отдаленность во времени результатов труда, появляющаяся лишь при работе систем, построенных и функционирующих в особых условиях. А результаты труда должны проходить апробацию и подтверждаться практикой.

Профессии «человек – художественный образ», к которым относятся, к примеру, дизайнер, композитор, писатель, скульптор, флорист и т. п.,

предполагают высокий уровень культуры у представителей соответствующих профессий, творческого мышления, повышенной эмоциональности, сенсорного восприятия нюансов пластики, ритма, звука и цвета. Часто результаты труда в данных областях человеческой деятельности непросто формализовывать, учитывать и подвергать количественному оцениванию. У представителей творческих профессий нередко значение эмоций гиперболизировано. Это пластичность, сензитивность, интуитивность и активная эмоциональность, исполняющая роль ценностных ориентиров, эстетических, морально-нравственных и профессиональных оценок.

Используя положения данной классификации, можно подытожить, что профессии типа «управленец» (государственный и муниципальный служащий) в основном находятся на стыке двух вышеперечисленных типов, как то: «человек-человек» и «человек-знак».

Каждый человек в процессе трудовой деятельности изучает правила и нормы профессии, вначале выполняя работу по шаблону, согласно инструкции, впоследствии, получая специальность и достигая соответствующего уровня квалификации, а только затем занимается квалифицированным трудом. Личность по достижении уровня профессионализма трансформируется из специалиста в профессионала.

Под профессионализмом понимается высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности. Профессионализм дает возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий. Профессионализм специалиста проявляется в систематическом повышении квалификации, творческой активности, способности продуктивно удовлетворять возрастающие требования общественного производства и культуры [47].

Под квалификацией понимается уровень профессиональных умений и

мастерства. Как правило, различают следующие виды квалификации:

- формальная (официально закрепленные категории, звания, классы и разряды);
- реальная (действительный уровень мастерства работника).

В настоящее время понятие «квалификация» заметно расширилось. В квалификацию, кроме умений, навыков и знаний по специальности, входят также профессионально важные качества индивида, требуемые для целого ряда профессий. Такими качествами могут являться коммуникабельность и коммуникативность, надежность и ответственность, способность к взаимодействию и осуществлению самостоятельных решений и т. д. Для эффективной реализации определенной деятельности требуется чаще всего от пяти до семи профессионально важных качеств.

Таким образом, профессионализм – это не только высокие производственные результаты, но и особенности мотивации в профессии, системная организация приоритетов, ценностей, смысла труда как такового, где человек определенной профессии рассматривается как в качестве личности, так и в качестве субъекта профессиональной деятельности.

Профессионализм можно понимать как относительно устойчивую институционализированную форму социальной организации занятых в процессе труда, имеющую универсальный каркас, вокруг которого наращиваются элементы, конструкции и символические коды, соответствующие конкретному историческому периоду и характеру окружения профессионального занятия – типу экономического и политического режима, активности клиентских сообществ, давлению со стороны работодателей [150].

Многие исследователи к качественным признакам профессионализма относят: высокую квалификацию (уровень знаний), профессиональные навыки и успехи, устремленность на интересы общества, стремление к творческому созиданию и инновациям.

В своем эссе «Полезность бесполезных знаний» («The usefulness of

useless knowledge» (1939)) известный американский педагог А. Флекснер пишет о том, что профессии – это что-то похожее на братство или даже касту, настолько профессиональная деятельность всепоглощающая, насыщена обязанностями и ответственностью. Далее автор утверждает, что профессионализм – это не только знание и должностная позиция, но в первую очередь включенность в уникальный культурный контекст, разделяемый и поддерживаемый членами профессиональной группы [40].

По А. Флекснеру, основными принципами профессиональной деятельности являются:

- профессиональная этика;
- специальные техники (технологии) работы;
- базовые профессиональные знания, приобретенные в результате институционализированного и сертифицированного образования.

Что касается М. Вебера, то он понимал профессии в качестве общественно-социального института, а профессионализм как индикатор эффективности профессиональной деятельности и традиционную ценность. Так, к основным характеристикам профессионала он, соответственно, относит: рациональность (профессиональную деятельность, основанную на принципах науки и знании специальных технологий); служение общественному долгу [26].

Итак, сочетание понятий «культура» и «профессионализм» во всем их многообразии, взаимосвязях и взаимозависимости дает представление об определении понятия «профессиональная культура». Профессиональная культура считается существенным компонентом институционального устройства профессиональных групп и сообществ, а также средством их общественного воспроизводства.

По определению А.И. Кравченко «... профессиональная культура включает совокупность специальных теоретических знаний и практических умений, связанных с конкретным видом труда. Степень владения профессиональной культурой выражается в квалификации и

квалификационном разряде. Необходимо различать: а) формальную квалификацию, которая удостоверяется сертификатом (диплом, аттестат, удостоверение) об окончании определенного учебного учреждения и подразумевает систему необходимых для данной профессии теоретических знаний, б) реальную квалификацию, получаемую после нескольких лет работы в данной области, включающую совокупность практических навыков и умений, т. е. профессиональный опыт» [84].

Более лаконично звучит определение сущности профессиональной культуры И.М. Моделя: «... профессиональная культура выступает в качестве социального феномена, опосредующего всю систему взаимосвязей между видом деятельности, профессиональным механизмом и человеком» [102].

Наиболее емкой представляется следующая дефиниция культуры, данная Л.Д. Паруниной: «... Профессиональная культура – это неотъемлемое свойство профессиональной общности, которое через систему профессиональных знаний, умений, навыков, норм и ценностей регулирует внутри- и межпрофессиональные взаимодействия и выступает мерой развития профессии в конкретном обществе». Автор данного определения считает, что профессиональная культура:

- сложная система, состоящая из ряда элементов, непосредственно взаимодействующих между собой;
- регулирует взаимодействия специалистов как внутри профессиональной общности, так и с ее внешним окружением;
- отражает уровень развития профессии в обществе [133].

Профессиональная культура возникает и развивается на основании общепризнанных ценностей и стандартов поведения, характерных для конкретной профессии, так же, как и культура в целом, основывается на признанных всеми ценностях и правилах поведения. Профессиональная культура, в свою очередь, объясняет причины, согласно которым в определенной профессии нужно действовать тем или иным образом, что

предоставляет возможность гармонизировать соотношение между индивидуальными целями и общими задачами профессиональной деятельности. Таким образом, возникает глобальный культурный континуум, объединяющий в себе стандарты и модели поведения, а также ценности, приемлемые для всего профессионального сообщества.

Итак, профессиональная культура – это значимая сфера реалий духовной и материальной жизни представителей конкретной профессии в виде синтеза культурологического пространства, базирующегося на какой-либо идеологии и выражающегося в коммуникативной и языковой системе, лозунгах и символических знаках, обрядах и ритуалах, обычаях и традициях, легендах и мифах, а также кодекса поведения с превалирующими в нем ценностями, правилами и нормами.

При исследовании сущности профессиональной культуры современных чиновников Л.Д. Парунина выделяет три взаимосвязанных и взаимозависимых уровня:

1) работник (применение и модернизация стандартов и моделей практической деятельности обеспечивается комплексом субстанциальных компонентов профессиональной культуры);

2) профессия (оказывая воздействие на качественные показатели готового продукта либо оперативность и результативность предоставляемых услуг, профессиональная культура предопределяет положение и степень развития профессии определенного социума на современном этапе);

3) профессиональная общность (деятельность данного профессионального сообщества в целом полностью пропитана и детерминирована профессиональной культурой).

По Л.Д. Паруниной, вышеприведенные уровни находятся в тесном взаимодействии, а профессиональная культура на каждом из них реализует такие функции, как: гуманистическую, коммуникативную, консолидирующую, обучающую, оценивающую, познавательную,

практическую, нормативную, регулятивную, преобразующую и формирующую [133].

Разнообразие профессий предусматривает различные характерные черты профессиональной культуры. Термин «профессиональная культура» многогранен. Он содержит в себе и общекультурные принципы профессиональной деятельности, и определенные нормы и ценности. Государственные и муниципальные служащие – это сформировавшаяся социально-профессиональная группа, для которой характерны определенные черты, особенности в профессиональной этике и существенные различия в сравнении с другими профессиональными группами. Соответственно, специфика статуса государственных и муниципальных служащих влияет на их профессиональную культуру. О культуре данной категории принято говорить как в узком, так и в широком смысле. Под узким смыслом подразумевается индивидуальная культура каждого отдельно взятого служащего. В широком смысле можно говорить о профессиональной культуре государственных и муниципальных служащих в целом (в качестве особого рода занятий).

Ввиду того, что субъектом данного исследования является профессиональная общность государственных и муниципальных служащих, для начала необходимо дать определение таких понятий, как: «служба», «государственный служащий» и «муниципальный служащий».

Государственная и муниципальная служба в современном мире – это служение народу, Отчизне и государству. Общественный смысл служения всегда выходит на первый план в судьбоносные и переломные периоды в жизни социума и государства, когда от принятых решений и действий отдельных людей зависит дальнейшая судьба страны.

Известный русский мыслитель, поэт и публицист В.С. Соловьев написал: «... Мы служим идеалам и принципам, которые в своем роде, так или иначе, выражают безусловное совершенство, – служим, например, истине, справедливости, законности...» – [однако служить значит еще и]

«... деятельность на пользу данного предмета... – служим своей семье, своей профессии, своему народу и отечеству... Я не могу служить как следует своему отечеству, если я при этом не служу истине и справедливости, если я не подчиняю безусловно и себя, и свой народ высшему нравственному закону» [165].

Согласно определению из «Конституционного лексикона. Государственно-правового терминологического словаря»: «... Государственный служащий – это гражданин государства, занимающий должность государственной службы, осуществляющий определенную деятельность на этой должности на постоянной штатной основе и получающий денежное содержание (вознаграждение) за выполнение своих функций» [77]. Профессиональная деятельность государственного служащего является видом управленческой деятельности, связанным, с одной стороны, с руководством процессами в определенной сфере, с другой – с управлением людьми, осуществляющими организацию данной сферы. Государственный служащий несет ответственность как за свою работу, так и создает условия для работы других сотрудников. При этом используются разнообразные методики активизации с целью получения оптимального результата, достижения профессиональных успехов и личностного роста. Госслужащий – это лицо, осуществляющее профессиональную реализацию государственных функций. Немаловажен тот факт, что нанимаемые должности на государственной службе разделяются на политические – руководящие и исполнительные – служащие (чиновники) [136].

Одной из основных составляющих местного самоуправления является муниципальная служба. Муниципальные служащие – это особая профессиональная общность системы органов власти, непосредственно приближенных к населению, решающих его проблемы и защищающих интересы местного населения, которые выступают посредником между государственной властью и местным сообществом [133]. Муниципальный служащий не является выборным лицом, осуществляющим в органах

местного самоуправления исполнительную и вспомогательную деятельность. В свою очередь, выборные лица (например, мэр города или глава районного поселения) отнесены к муниципальным должностям [136].

Современные органы местного управления в значительной мере встроены в управленческий механизм государства и подверглись важным изменениям, в результате чего институты местного управления все чаще вовлекаются в интегральный общеуправленческий общественный механизм. Согласно своему функционалу служащего и руководителя местного управления можно рассматривать в качестве чиновника-управленца, профессионально занимающегося деятельностью социально-управленческого характера, менеджера новой формации.

Итак, государственная и муниципальная служба синтезируют в себе организационный и кадровый, правовой и политический, а также экономический факторы, отражающие всю сложность государственной (муниципальной) службы, как области профессиональной деятельности государственных (муниципальных) служащих. Данную службу должна реализовывать специальная группа профессионалов, соответственно обученных и обладающих особыми (специфическими) правами, полномочиями и ответственностью.

Государственная (муниципальная) служба как род занятий относится к коммуникативным профессиям. По данным исследований, у чиновников более 50 % рабочего времени занимает процесс коммуникации (О.А. Давыдова), а 80 % - словесная (вербальная) коммуникация (Н.Р. Нижник) [73]. С помощью информации консолидированной государственной и муниципальной службой анализируется общественное мнение, восприятие гражданами действующего законодательства, воплощается в жизнь государственная политика с учетом региональных и местных традиций. Этим обуславливается первостепенное значение количественных и качественных показателей профессиональной культуры государственных (муниципальных) служащих.

Следует отметить, показывая качество профессионализма и культуры чиновничьего аппарата, особое значение формирования профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих, с одной стороны, гарантирующих устойчивое развитие государства и общества, с другой – символизирующих собой государство и власть.

Общеизвестно, что существуют две наиболее распространенные «идеальные» модели профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих:

- бюрократическая («рациональной бюрократии»);
- «государственного менеджмента» (т. н. «нового менеджмента»).

Данные модели изменяются в историческом контексте в соответствии с запросами общества к специфике профессиональной группы и ее значимости.

Модель «рациональной бюрократии» характеризуется следующими признаками:

- профессиональная компетентность;
- особый статус группы и специфическое мировоззрение;
- жесткая иерархичность;
- строгая дисциплина;
- ценностные ориентиры;
- безусловное следование инструкциям.

Основные постулаты данной модели профессиональной культуры (модели «идеальной бюрократии») сформулированы М. Вебером в работе «Экономика и общество» («Economy and Society») в начале XX в. Данные постулаты представляют бюрократию в качестве нормативной модели, к достижению которой должны стремиться и современные служащие: профессионализм, рациональность, а также аполитичность. Это обеспечивается рядом определенных факторов и процедур, таких как: рекрутирование на основании открытых конкурсов, продвижение по иерархической лестнице на основе меритократических критериев,

деполитизация карьеры и функциональных обязанностей, профессионализация деятельности, конкурентоспособное вознаграждение и определенные социальные гарантии [34].

При этом базовыми индикаторами являются:

- в когнитивном аспекте – знания и умения, требуемые для качественного исполнения профессиональных обязанностей;
- в аксиологическом аспекте – организационные связи и управленческие взаимоотношения, облеченные в ценности и образцы, знания и нормы;
- в конативном аспекте – характерные черты индивида, этические нормы, мотивация, подготовленность и предрасположенность к государственной (муниципальной) службе.

Следует подчеркнуть, что настоящая модель обладает позитивными характеристиками, т. н. «целерациональностью», по М. Веберу: стройной организационной структурированностью, рациональным планированием, строго очерченными правами и должностными обязанностями, четко обозначенными рамками ответственности, заслуженным (адекватным) карьерным ростом, неприемлемостью протекционизма. К отрицательным моментам бюрократической модели можно отнести: бесконтрольный организационный рост, недостаточно высокий темп работы, дефицит прозрачности, инициативности и инноваций и т. п., что нередко приводит к проволочкам и формализму.

Формальное отношение к работе – это одна из характерных черт бюрократической системы. «Формализм представляет собой одновременно и преимущество, и недостаток бюрократии. С одной стороны, он предопределяет жесткую регламентацию управленческого процесса, требуя неукоснительного соблюдения установленных правил, сводит к минимуму властный произвол. С другой стороны, приводит к тому, что в процессе управления смысл нередко приносится в жертву букве инструкции, а цель – подчиняется средствам ее достижения» [12]. Таким образом, данная

дефиниция содержит в себе указание на определенную амбивалентность.

Что касается модели государственного («нового») менеджмента, она представляет собой трансформацию веберовской модели чиновника в современных условиях. Строгая дисциплина и жесткая иерархичность, а также формализм преобразовываются в гибкость при применении официальных норм и правил с превалированием общечеловеческих гуманистических ценностей и демократических принципов. Как следствие, возникает потребность разработки предпосылок видоизменения профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих на инновационный тип и создание условий профессиональной деятельности, устремленной в будущее и нацеленной на творческий подход. Краеугольным камнем здесь является высокий уровень культуры с установкой на максимальное удовлетворение запросов населения. Отмечается, что модель «нового менеджмента» возникла как порождение неоклассической школы государственно-административного управления, делающей акцент на организационных и технологических элементах менеджмента, социальных и культурологических основах в их диалектическом единстве. Открытость в данном контексте предполагает освещение в средствах массовой информации, как в традиционных, так и электронных. Кроме того, важное значение имеют систематическое повышение квалификации государственными (муниципальными) служащими и самообразование в ракурсе непрерывного образования. При этом поощрение зависит от реальных результатов труда служащих. В системе предусмотрено как горизонтальное перемещение по службе, так и вертикальное продвижение. Безусловным требованием является неукоснительное соблюдение норм, заложенных в кодексе профессиональной этики и служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

В случае неустойчивого развития профессиональной общности может возникнуть т. н. переходная модель профессиональной культуры под

названием «патримониальная», впервые выделенная М. Вебером и противопоставляемая им бюрократической модели. В условиях патримониальной модели, где действовавшие нормы не функционируют, а новые еще не сформированы, служащие, будучи не уверены в завтрашнем дне и стремясь удержаться на своей должности, становятся нацеленными не на удовлетворение запросов населения и должностной регламент, а ориентируются на непосредственного руководителя и его установки (субъективизм). Негатив заключается в том, что у государственных (муниципальных) служащих отсутствует необходимость в использовании инноваций, чрезмерно присутствует кастовость, наблюдается правовая и социальная незащищенность, профессиональные ценности деформированы и иррациональны. К тому же, отсутствует явное стремление к карьерному росту, а продвижение по службе зависит всецело от карьерного продвижения непосредственного начальника.

В конечном итоге, патримониальная модель профессиональной культуры противоречит общественным потребностям, что порой вызывает чувство неудовлетворенности социума работой чиновничьего аппарата. Таким образом, в нынешних реалиях вышеуказанная модель представляется наименее приемлемой в государственной (муниципальной) службе.

Исходя из вышеизложенного, когнитивный, аксиологический и конативный аспекты представляют собой единую систему четко взаимосвязанных компонентов, являющихся социокультурными механизмами управления профессиональной деятельности. А подытоживая характеристики моделей, можно выделить такие принципиальные черты, как:

- в «рациональной бюрократии» – должностной регламент в качестве приоритета в служебной деятельности;
- в государственном («новом») менеджменте – персональную ответственность при исполнении должностных обязанностей и превалирование потребностей социума;

– в патримониальной – угодничество по отношению к начальству и следование в профессиональной деятельности исключительно распоряжениям руководства.

Ввиду того, что государственные и муниципальные служащие в своей профессиональной деятельности проводят государственную политику в тесном взаимодействии с социумом, морально-этические принципы государственной (муниципальной) службы постоянно находятся в центре внимания научных изысканий. В соответствии с положением, занимаемым государственной и муниципальной службой в обществе, на каждом историческом этапе этика играет одну из ведущих ролей.

Основы нравственности и морали государственной (муниципальной) службы базируются на императиве государственной системы и социума, предъявляемом к сущности взаимодействия чиновника с государством и обществом, на службе (в значении – служение), у которых он состоит.

Из дефиниции «Новой философской энциклопедии» следует, что этика (от греч. «относящийся к нраву», «характеру») – практическая философия, наука о морали (нравственности) [106]. Это учение о морали как одной из форм общественного сознания – о ее сущности, роли, законах развития. Одна из форм идеологии; совокупность, система норм нравственного поведения отдельной личности, общественной или профессиональной группы [105]

В свою очередь, согласно определению В.М. Соколова из работы «Модельный кодекс государственного служащего Российской Федерации» мораль определяется как особая форма общественного сознания и вид общественных отношений, которые должны лежать в основе поведения людей [163].

Мораль – форма культуры, связанная с обеспечением нормативных способов регуляции деятельности людей в обществе [89].

Нравственность же является совокупностью правил, определяющих поведение людей, их духовные и душевные качества, необходимые в

обществе, а также выполнение этих правил поведения. Нравственность составляет стержень духовности [19].

Существуют три разновидности нравственных норм: рекомендательные, предписывающие и запретительные. Первая, как видно из названия, представляет собой рекомендации по поведению в определенной нравственной ситуации, по которым в действующем законодательстве не существует строгих запретов, но также по которым и не предполагается исполнение в полном объеме. Предписывающие нормы содержат в себе правила поведения и манеры, которые необходимо строго исполнять в тех или иных обстоятельствах, т. е. нормы, закрепленные действующим законодательством. Что касается запретительных норм, они конкретизируют, что категорически запрещено на службе. Нарушение данных норм влечет за собой персональную ответственность, в т. ч. юридическую.

Однако в реальности невозможно законодательно предусмотреть все нюансы, возникающие в процессе профессиональной деятельности государственных (муниципальных) служащих. Законодательные нормы не подменяют собой личных убеждений, морального выбора, добродетели и совестливости личности.

Далее важно отметить, что применительно к государственной (муниципальной) службе этика, по М.Д. Зотову, понимается как «форма поведения человека в сфере управления», как «система норм поведения, правил взаимоотношений и действий в государственно-служебных отношениях» или как «система моральных норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения» [19].

Приведем примерную схему структуры профессиональной этики государственного (муниципального) служащего (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Профессиональная этика государственного (муниципального) служащего

Кроме того, что этика государственной (муниципальной) службы по своей сути зиждется на формальных директивах, она опирается на определенные т. н. неписанные, однако общепринятые нормы и стандарты поведения в обществе. Этика государственных (муниципальных) служащих является собой образец поведения чиновников на службе, сформированный на

основе:

- норм, традиций и ценностей социума в целом;
- норм и ценностей социального класса (группы), к которому принадлежит государственный (муниципальный) служащий;
- норм, регламентов и ценностей государственной (муниципальной) службы в качестве специфической социально-профессиональной группы;
- личностных норм, ценностей и идеалов государственного (муниципального) служащего как индивидуума, выражающихся в формализованных директивах или обобщенных коллективных либо индивидуальных воззрениях о предписываемом (должном, правильном) и табуированном в поведении государственного (муниципального) служащего (Принцип: *Делай, что должно, и будь, что будет*).

Этику государственных (муниципальных) служащих можно исследовать с применением двух подходов: правового и внеправового. В правовом – в качестве одного из аспектов, регламентируемых законами и подзаконными актами о государственной (муниципальной) службе; во внеправовом – в качестве ценностного нарратива, норм и паттернов поведения, непосредственно не отрегулированных в законодательном поле.

По мнению многих исследователей, этические принципы являются гармоничной экстраполяцией норм законодательства. То же наблюдается и в обратном направлении. Звучит парадоксально: с одной стороны, общественное мнение добивается от государственных (муниципальных) служащих неукоснительного следования морально-нравственным идеалам, однако, с другой стороны, они представляют тот же социум, обладая теми же слабостями и пороками, а также негативными поведенческими стереотипами. В этом ракурсе проблемы этики государственной и муниципальной службы как общественных институтов неразрывно связаны с проблемами самого общества, а ее морально-нравственные нормы и принципы должны носить комплексный, а также сбалансированный характер. К таким основополагающим принципам относятся:

– законность (вся работа государственного (муниципального) служащего осуществляется четко в соответствии с законодательством, будучи нацелена на отстаивание интересов и законных прав граждан);

– служение исключительно государству и обществу (отражает общественную значимость чиновника);

– справедливость (заключается в правильном и обоснованном исполнении государственным (муниципальным) служащим должностных обязанностей);

– ответственность (подразумевает соответствующую ответственность за принятые решения);

– лояльность (выражается в добровольном и осознанном соблюдении чиновником норм и правил служебного поведения, установленных государством и его структурами, а также предусматривает верность и уважение государственной (муниципальной) службе);

– гуманизм (проявляется в признании, соблюдении и защите прав и свобод граждан, с учетом ценности и уникальности человеческой личности; требует от чиновника быть скромным и вежливым, обладать чувством такта. При этом неизменно исполнение постулата: Не человек для государства, а государство для человека);

– профессиональный оптимизм (взаимодополняет принцип гуманизма: вера чиновника в то, что его труд и добросовестное выполнение служебных обязанностей благоприятно влияют на утверждение законности и правопорядка, развитие принципов демократии и укрепление государства);

– патриотизм (истинный патриотизм сочетает в себе бескорыстную любовь к Родине с толерантным отношением к иным странам и народам, интернационализмом и отсутствием ксенофобии);

– честность и неподкупность (предполагает категорический императив неприятия и недопустимости государственным (муниципальным) служащим проявлений бюрократизма и коррупции);

– политическая нейтральность (раскрывается в том, что государственная (муниципальная) служба должна находиться вне политики, а служащим предписано придерживаться политической нейтральности: отказываться от публичных выступлений, симпатий или антипатий, соблюдать корректность по отношению к публичным институтам, не участвовать в непосредственной борьбе за власть).

К тому же, этические принципы, формируются в соответствии с аксиологическими представлениями индивидуума о добре и зле в философском понимании. Это придает индивидуальное значение профессиональной деятельности чиновников. Таким образом, происходит персонафикация смысла профессионально-управленческой культуры государственных (муниципальных) служащих.

Важно отметить, что термин «профессионально-управленческая культура», встречающийся в культурологии, политологии, социологии и экономике, не имеет четко обозначенной дефиниции в словарях и энциклопедических изданиях, однако существует целый ряд его синонимов: профессиональная этика, профессионально-нравственная культура труда, профессионализм, управленческая культура и т. д.

Структура профессионально-управленческой культуры (профессиональной этики) может быть проанализирована на основании трехуровневой системы:

1. Общациональный (институциональный) уровень государственной (муниципальной) службы в качестве общественно-правового института, а также выразителя особой корпоративной культуры.

2. Уровень государственного (муниципального) учреждения с присущими ему особенностями функционирования, регламентируемый комплексом устоявшихся форм административной этики, социальных и политических ценностей, а также законодательных и правовых норм, коллективных традиций, предыдущих тенденций и современных трендов.

3. Личностный уровень государственного (муниципального)

служащего как синтез профессиональных характеристик, воззрений, знаний и умений, совокупность специфических технологий управления [174].

Примечателен тот факт, что первопричиной возникновения и развития профессиональной этики современных государственных (муниципальных) служащих считается коллективная борьба с дилетантизмом и безответственным отношением к работе отдельных неквалифицированных чиновников.

Профессиональная этика чиновника является совокупностью морально-нравственных норм, выражающих отношение индивида к профессиональному долгу, коллегам и другим людям, с которыми он связан в силу своей профессиональной деятельности, а также социуму в целом. В то время как этика формирует принципы и нормы поведения индивидуумов в обществе, которые регулируют взаимоотношения между людьми в профессиональном аспекте, мораль включает в себя данные установки и нормативы, дополняя их способами воплощения в жизнь и методами практической оценки результатов.

Следует уточнить, что административная этика чиновников – один из видов профессиональной этики. Административная этика государственных (муниципальных) служащих исследует весь комплекс моральных аспектов их профессиональной деятельности, представляя собой четырехкомпонентную структуру:

- ценности (включаются следующие понятия: справедливость и свобода, ответственность и честность, лояльность и нейтральность и т. п., а также мировоззрение, убеждения, отношения индивидуумов, групп людей и социума к вышеперечисленным понятиям);

- нормы и стандарты (кодексы, правила и законы, т. е. принципы, регламентирующие поведение служащих, для контроля за их поступками и управленческой деятельностью);

- внешняя среда (культурные, социальные, политические, экономические и другие условия, в которых ведется деятельность

государственных (муниципальных) служащих);

– поведение (направленные на ценности конкретного общества или отдельных групп разнообразные виды профессиональной деятельности государственных (муниципальных) служащих, регламентируемые действующим законодательством и набором конкретных нормативов и стандартов).

Несомненно, административная этика чиновников – одна из основных мер борьбы с коррупцией. В XXI в. создание, внедрение и развитие нормативов и стандартов становятся практически неотъемлемыми элементами в процессе реформирования и инновационной трансформации государственной (муниципальной) службы.

Вместе с тем практический и интеллектуальный функционал людей, формирующих аппарат государственного (муниципального) органа воплощает в себе систему административного управления. Современная система управления в значительной степени зависит от организации, целостности и зрелости культуры управления, являясь в то же самое время и субъективной детерминантой инновационного менеджмента в парадигме синтеза практики и интеллекта. Данное обстоятельство позволяет государственным (муниципальным) служащим своевременно и рационально подстраиваться под изменения в социальной, экономической и культурной жизни общества, гарантируя устойчивость, непрерывность и преемственность в управлении.

Что касается понятия «корпоративная культура», то оно используется параллельно с такими понятиями, как: «деловая культура», «организационная культура», «профессиональная культура» и др. Ряд исследователей считают тождественными понятия «корпоративная культура» и «организационная культура». Существует и иная точка зрения, согласно которой понятие «организационная культура» является более емким, чем «корпоративная культура». Согласно определению Ю.А. Оленичевой, корпоративная культура – это культура, которая представляет собой набор наиболее важных

положений, применяемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях и нормах, которые служат ориентирами поведения и действий персонала [124].

Понятие «деловая культура», являясь более узконаправленным, обычно ограничено предпринимательской либо производственной деятельностью. В свою очередь, понятие «корпоративная культура» в отличие от «профессиональной культуры» более универсально, ввиду того, что выступает связующим звеном для объединения специалистов из различных сфер в пределах одной организационной структуры, в которой действуют унифицированные нормы поведения, ритуалы и традиции, аналогичные таким же компонентам профессиональной культуры.

Термин «корпоративная культура», по-видимому, более частотен, чем «организационная культура» и лучше подходит для аналитической оценки образа государственного (муниципального) служащего. Примечателен тот факт, что между всеми органами государственной власти проявляется некоторое подобие, в основании которого находятся нормы и стандарты, функции и цели деятельности органов государственной власти, единые подходы в организации процесса труда, стандартные схемы структуры таких институциональных органов, единые требования к прохождению государственной службы и т. д. Соответственно, в расширительном значении возможно рассмотрение государственной (муниципальной) службы в качестве единой корпорации [192].

Максимальное удовлетворение запросов и потребностей общества и государства можно считать фундаментальным принципом, наивысшим критерием этического концепта и конечным результатом профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Мерилом оценки профессиональной пригодности чиновника к государственной (муниципальной) службе как особому роду занятий являются общепринятые этические нормы, а для самих государственных и муниципальных служащих данные нормы служат руководством к действию

при решении морально-нравственных проблем, появляющихся в процессе профессиональной деятельности.

В современном научном дискурсе этические нормы государственных (муниципальных) служащих делятся по сути на три базовых блока:

– нормы общечеловеческого характера (уважение к личности и доброжелательность, честность и скромность и др.) – регламентируют на практике все аспекты служебных отношений, однако особенно существенны для регламентирования отношений между обществом и государством, гражданами и структурами власти;

– нормы внутриаппаратного поведения (коммуникабельность и дисциплинированность, преданность делу и лояльность, способность хранить государственную тайну и др.) – регламентируют отношения внутри структур власти, а, кроме того, между государственным аппаратом и чиновниками;

– нормы разрешения служебных конфликтов (здравомыслие и умение находить компромисс, миролюбие и отсутствие экстремизма и др.) – способствуют не только принятию решений, но и воплощению их в действительность [39, 185].

Морально-этическое поведение государственного (муниципального) служащего не может и не должно определяться по известной формуле: Что не запрещено законом, то разрешено. Не только служебное, но и нравственное регулирование и саморегулирование представляются необходимыми факторами в работе государственного (муниципального) служащего. Следовательно, нормативные положения и стандарты, а также бюрократические процедуры и формальные установки не могут отменять морально-нравственных оценок, основанных на этических нормах.

Профессиональная культура государственных (муниципальных) служащих выделяема только как абстрактное понятие, часто при использовании модели М. Вебера чиновника «идеального типа». Что касается реального положения дел, практически профессиональная культура

государственных (муниципальных) служащих неизменно входит в иные виды культуры чиновников: информационную, нравственную, политическую и правовую, неразрывно связанные с культурой социума.

Профессиональная культура невозможна не только без профессиональной этики, но и, прежде всего, без профессиональной компетентности. В данном контексте профессиональная компетентность – это главный когнитивный компонент подсистемы профессионализма личности, сфера профессионального ведения, круг решаемых вопросов, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющие выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью. Структура и содержание профессиональной компетентности во многом определяется спецификой трудовой деятельности [4, 169].

Понятие «профессиональная компетентность» на современном этапе чаще всего трактуется как совокупность знаний, умений и навыков, необходимых и достаточных для того, что нужно выполнить в соответствии с конкретными трудовыми обязанностями и должностными инструкциями. В другом ракурсе данное понятие определяется как закрепленная законодательством возможность чиновника осуществлять профессиональные действия в определенных условиях и круг должностных полномочий. Понимание профессиональной компетентности обозначается также как комплекс персональных качеств управленца, в т. ч. государственного (муниципального) служащего, требуемых для продуктивного исполнения трудовых функций в соответствии с занимаемой должностью.

Система основных компетенций содержит в себе факторы индивидуально-личностной, инструментальной, интеллектуальной и коммуникативной компетентностей с учетом рассмотрения базовых характеристик профессии, ее специфики. Данная система, безусловно, экстраполируется и на сферу государственной (муниципальной) службы.

В алгоритме описания профессиональной деятельности современных государственных и муниципальных служащих при системно-деятельностном подходе выделяют блоки компетенций чиновников нового интегрального [35] мирохозяйственного уклада на основе общей, мировоззренческой и профессиональной культуры.

Вначале рассмотрим общекультурные компетенции, необходимые, в т. ч., для государственных (муниципальных) служащих:

- для осознания социальных процессов и соответствующего управления ими – обществоведения;
- для осознания социума в целом и конкретного человека, а также цивилизованного, уважительного и человеческого общения с ними – человековедения;
- для осознания явлений природы и сообразующегося с природой взаимодействия с ними – природоведения;
- для осознания техносферы, технологической среды и правильного ее использования – техноведения.

Что касается мировоззренческих компетенций для государственных (муниципальных) служащих, то их возможно представить следующим образом:

- с целью глобального понимания содержания и смысла государственной (муниципальной) службы, а также рациональности и осознанности определенных служебных действий – в виде философской культуры;
- с целью гарантирования научного обоснования норм и правил профессиональной деятельности – в виде научной культуры;
- с целью обеспечения эстетичности и гармонии в профессиональной деятельности – в виде художественной культуры;
- с целью ориентирования в сфере религии и культов – в виде религиозной культуры;
- с целью исполнения нормативов, предъявляемых к общепринятой

(традиционной) и деловой (служебной) этике – в виде обыденной культуры;
– с целью ориентирования в области символики (государственной и бытовой) – в виде мифологической культуры.

В заключение государственные (муниципальные) служащие обязаны владеть такими профессиональными компетенциями:

– для подготовки и внедрения профессиональных программ и разработок в области управленческой деятельности – управленческими компетенциями;

– для подготовки и внедрения профессиональных программ и разработок в области экономической и хозяйственной деятельности – экономическими компетенциями;

– для подготовки и внедрения профессиональных программ и разработок в области образования и просвещения – педагогическими компетенциями;

– для подготовки и внедрения профессиональных программ и разработок в области науки и научной деятельности – научными компетенциями;

– для подготовки и внедрения профессиональных программ и разработок в области эстетики и искусства – художественными компетенциями;

– для подготовки и внедрения профессиональных программ и разработок в области экологии и экологической безопасности – экологическими компетенциями;

– для подготовки и внедрения профессиональных программ и разработок в области медицины, здравоохранения и валеологии – медицинскими компетенциями;

– для подготовки и внедрения профессиональных программ и разработок в области физической культуры и спорта – физкультурными компетенциями [138, 139].

Кроме того, государственные (муниципальные) служащие – это

выразители организационной культуры как государственной (муниципальной) службы вообще, так и отдельно взятой государственной (муниципальной) структуры конкретно. В данной работе следует исходить из определения организационной культуры современных государственных (муниципальных) служащих как совокупности норм и стандартов, традиций и ценностей государственной (муниципальной) службы с использованием всего инструментария сознательного и гарантированного обеспечения прав и обязанностей государственного (муниципального) органа.

Таким образом, анализируя историю формирования и развития профессиональной культуры государственных (муниципальных) служащих, следует констатировать, что изначально сущность понятия «профессиональная культура государственных (муниципальных) служащих» ограничивалась совокупностью профессиональных навыков, знаний и умений. В дальнейшем произошло переосмысление данной категории с трансформацией в систему индивидуальных качеств чиновника, его ценностных ориентиров и эталонных образцов управленческой деятельности.

1.2. Структура профессиональной культуры современного государственного (муниципального) служащего

После проведенного анализа сущности и содержания профессиональной культуры современного государственного (муниципального) служащего важно констатировать тот факт, что существует несколько точек зрения на определение структуры профессиональной культуры.

Для начала нужно отметить, что И.М. Модель считается автором одного из основных подходов (рис. 1.2). Согласно его авторитетному мнению, профессиональная культура состоит из двух антагонистичных основ:

– праксиологической (описывает порядок коммуникации субъекта профессиональной деятельности с предметом, орудиями и средствами труда);

– духовной (определяет стадию подготовленности индивида к непосредственной реализации профессиональной деятельности).

Праксиологический аспект включает в себя следующие базовые элементы:

– профессиональное мышление (обладание профессионально значимыми теоретическими и прикладными знаниями, практическими умениями и навыками, которые требуются специалисту для реализации профессиональной деятельности);

– профессиональное сознание (результат взаимообогащения профессиональной культуры и общественного сознания, отображенный как бытие некоторой группы, сосредоточенной в сегменте конкретного вида профессиональной деятельности);

– профессиональное самосознание (достоверная визуализация принципов и идей о существующей психологической, нравственной и социальной общности членов группы, ее характеристиках как единого целого (социально-психологическая интеграция и сплоченность группы, место и роль группы в социуме));

– профессиональное мировоззрение (социальная философия профессиональной группы по отношению к действительности, к дальнейшим планам глобального развития социума, представляющаяся одним из основных факторов адаптивности индивидуума к профессиональной среде);

– профессиональная мораль (составная часть общей трудовой морали, выступающая как система характерных норм и отношений, а также ценностей, регламентирующих профессиональное функционирование и поведение субъекта профессиональной деятельности. При этом трудовая мораль является субстанциональным компонентом профессиональной

культуры).



Рис. 1.2. Структура профессиональной культуры по И.М. Моделю

Профессиональная культура, как считает И.М. Модель, является подсистемой общей культуры. Автор обозначает профессиональную культуру в качестве категории, определяющей уровень освоения специфичного вида трудовой деятельности как профессиональной группой, так и отдельными ее представителями, а также как критерий использования и развития творческого потенциала в процессе профессиональной деятельности.

А.Х. Чупанов выражает иную точку зрения по поводу структуризации профессиональной культуры (рис. 1.3). По его мнению, профессиональная культура состоит из следующих элементов:

- мировоззрение (определяемые социальной практикой, представлениями по отношению к сфере осуществляемой профессиональной деятельности этические, эстетические, экономические, естественнонаучные, технические и другие знания, репрезентированные посредством способностей, эрудиции и позиции);

- мастерство (грамотное применение методов, средств и способов в процессе трудовой деятельности, на основе сформированной системы умений и навыков);

- поведение (личностные качества индивида, отражающие его восприятие культурных, этических, эстетических, экономических и экологических традиций и норм профессиональной деятельности).



Рис. 1.3. Структура профессиональной культуры по А.Х. Чупанову

Вместе с тем, по А.Х. Чупанову, качественный уровень профессиональной культуры подразумевает наличие не только знаний, навыков и умений, но и предпринимательской, а также информационной

культуры, достаточно высокий уровень развития индивидуальных личностных качеств и эрудированности в условиях глобальной трансформации современного мира с учетом культурных традиций и ценностных ориентиров.

«Профессиональная культура» как понятие играет значительную методологическую роль в процессе исследования практической профессиональной деятельности в разных областях социального, духовного и материального производства, в т. ч. и в сфере государственного и муниципального управления. В каждой из этих областей структура элементов профессиональной культуры постоянно видоизменяется в зависимости от уровня развития общества, при этом ее микро- и макроэлементы насыщаются определенной смысловой нагрузкой, а также изменяется их приоритетность и иерархичность. Все вышеизложенное подтверждает неразрывную связь профессиональной культуры с общей. Анализ такого рода взаимосвязи приводит к актуальным обобщениям как теоретическим, так и практическим.

Дополнительно структуру профессиональной культуры (рис. 1.4) представляют как:

- производственную культуру – стиль и методы управления техническими, производственными и технологическими процессами со стороны руководящего аппарата организации, предприятия, учреждения;
- культуру управления – рациональную и научно обоснованную организацию труда, системные методы по интегрированию и консолидации трудового коллектива (профессионального сообщества) в процессе трудовой деятельности;
- культуру имиджа – комплекс средств формирования социального имиджа;
- деловую культуру – инструментарий оценки практических достижений и реального потенциала трудового коллектива [41].



Рис. 1.4. Структурная схема профессиональной культуры

Кроме того, как это показано на рис. 1.5, В.Г. Игнатов и В.К. Белолипецкий (в соавторстве) [61] выделяют три уровня профессиональной культуры:

- поверхностный (включает в себя все «органолептически осязаемые» явления в процессе вливания в новую группу с незнакомой культурой (приоритетно – поведение персонала, а также формальная языковая коммуникация). В профессиональной культуре данные феномены, как правило, несложно найти, однако гораздо труднее дать их правильную терминологическую расшифровку и толкование);

- внутренний (речь идет об инструментальных нормах и ценностях, исповедуемых сотрудниками трудового коллектива в зависимости от глубины отражения данных параметров в символике и языковой культуре. Рецепция норм и ценностей происходит осознанно, в зависимости от желания и убеждений индивидуумов. Зачастую большинство исследований ограничивается сугубо внутренним уровнем в связи с тем, что на последующем уровне появляются практически неразрешимые проблемы);

- глубинный (содержит базисные ценности, трудно осознаваемые и самими членами организации без особого погружения в их сущность. Латентное и внешне невидимое целеполагание, являющееся первоисточником формирования убеждений подавляющего числа работников, в итоге раскрывает их уровень профессионального мастерства, поведенческий стиль и социально-психологический климат конкретного трудового коллектива).



Рис. 1.5. Структура профессиональной культуры по В.Г. Игнатову и В.К. Белолипецкому

В данной конструкции, по мнению авторов, ядро профессиональной культуры состоит из совокупности ценностей, модифицированных под сложившийся образ мыслей, менталитет и мироощущение. Квинтэссенцией ядра является господствующее мировоззрение, национальная специфика, основные цели и задачи организации и иные обстоятельства, влияющие как напрямую, так и опосредованно на выработку профессионального менталитета каждого члена коллектива в отдельности. Базовые ценности и традиции, разделяемые сотрудниками учреждения, могут быть диаметрально противоположными, в частности, обусловленными тем, что находится в их основании: интересы, цели и задачи учреждения в целом

(миссия) либо потребности отдельно взятых работников. Так, конкретные ценности порождают определенную манеру поведения, стили общения и т. д., что и составляет ядро, предопределяющее все многообразие вышеуказанных элементов.

При применении системного подхода к профессиональной культуре государственного и муниципального служащего (рис. 1.6) возможно выделение следующих основных компонентов:

- нравственная культура;
- управленческая (профессионально-управленческая) культура в качестве технологической составляющей, т. е. профессионализма;
- информационная культура;
- правовая культура;
- политическая культура.

Под нравственной культурой человека понимается приобретение им морального опыта социума и соблюдение базовых морально-нравственных основ непосредственно в общении и поведении. Нравственная культура выступает в качестве важной черты моральной зрелости индивида, итога духовного развития личности. Представляя аксиологическую дефиницию нравственной культуры, следует подчеркнуть, что ядро нравственной культуры символизирует собой систему усваивания, распространения и совершенствования нравственных ценностей, норм и моральных знаний.

Доброжелательность и вежливость, чувство такта и меры, непринужденность поведения и сохранение собственной личности, ненарушение прав других людей, отсутствие притворства, лести и лицемерия, непримиримое отношение к правонарушениям коррупционного характера – все это олицетворяет подлинную нравственную культуру индивидуума. Недостаточно признавать этикет и общепринятые правила и нормы, необходимо также не забывать о здравом смысле и интуиции, что позволит осознать, как правильнее повести себя в различных ситуациях, сохраняя манеры поведения, честь и собственное достоинство. Данные

факторы крайне важны при разрешении конфликтов, так как при коммуницировании выкристаллизовывается нравственная культура человеческой личности либо напротив, проявляется ее отсутствие.

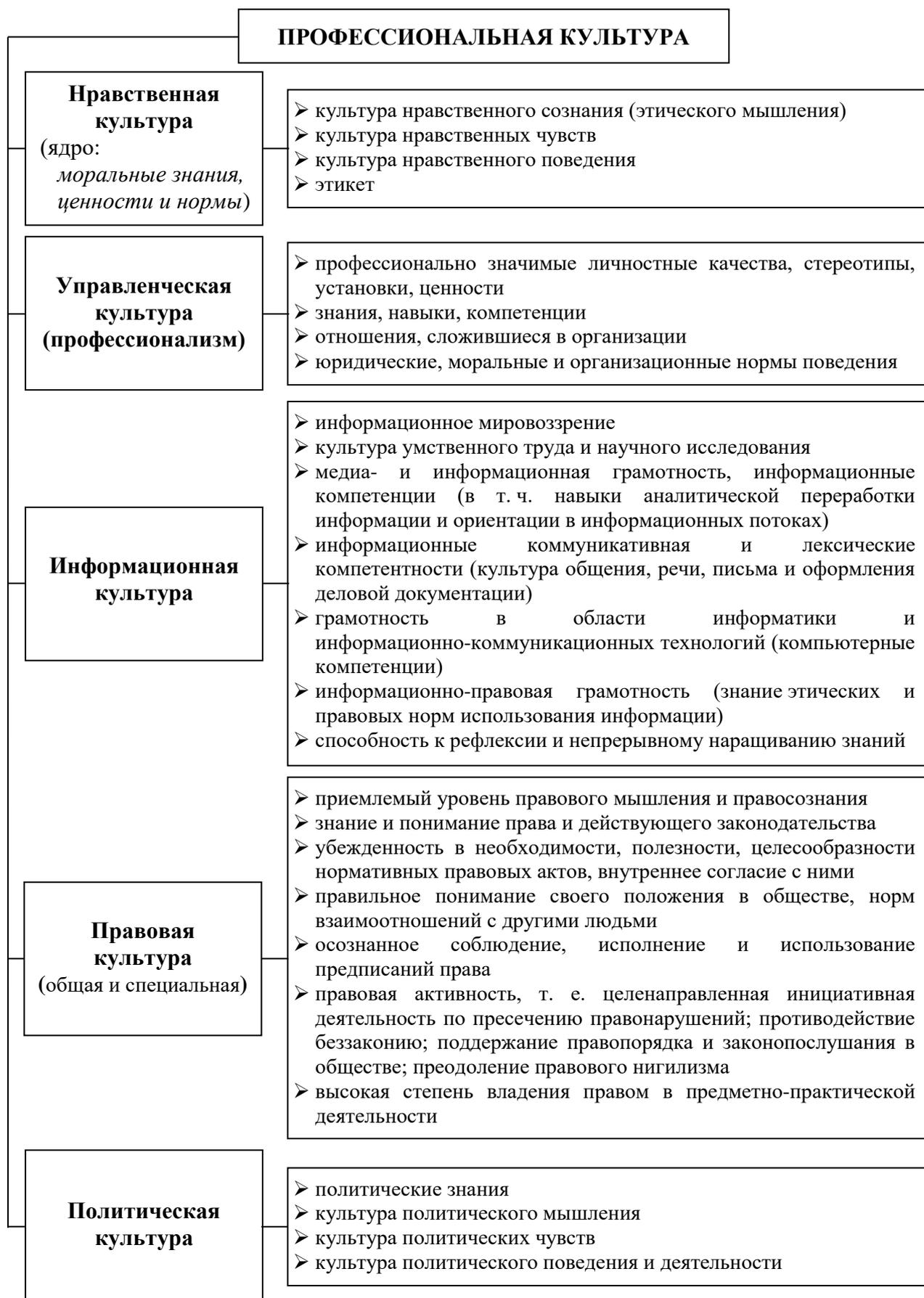


Рис. 1.6. Структура профессиональной культуры государственного (муниципального) служащего: системный подход

Главными компонентами нравственной культуры являются:

– культура нравственного сознания (ценностно направленные и программно-определяющие показатели нравственной культуры; осознание социальных нравственных норм, исторического морального наследия; умение корректной постановки целей и задач нравственной практики);

– культура нравственных чувств (глубина эмоционального восприятия, эмпатия, сострадание, гуманизм, коллективизм, патриотизм, чувство долга, честность, порядочность и т. д.);

– культура нравственного поведения (комплексное выражение каждодневного поведения индивида в контексте внешнего проявления этических и эстетических норм поведения);

– этикет (конкретные правила и манеры вежливого поведения в условиях исторически сложившихся стереотипов: деликатность, дисциплинированность, пунктуальность, общительность, благодарность, галантность, эстетический вкус и т. п.).

Примечательно, что понятие этикет неразрывно связано с понятием имиджа человека, т. е. поведение личности детерминировано социальным статусом. Сущность этикета, в т. ч. делового, формируют базовые принципы, которые могут быть экстраполированы и на работу государственных и муниципальных служащих, потому как данные принципы позволяют дисциплинировать и гармонично организовывать профессиональную деятельность чиновников. Это подразумевает точность во времени и организации собственных дел, самоконтроль, неукоснительное выполнение данных обещаний, ответственность за слова и поступки, благоразумие в заявлениях и высказываниях. К тому же, внешний вид государственных (муниципальных) служащих, в т. ч. чистоплотность, опрятность одежды и ее функциональность, заслуживают особого внимания. Немаловажная роль отводится хорошему владению языком (деловому стилю и манере разговора) и грамотной письменной речи.

Профессиональная деятельность государственных (муниципальных)

служащих и их повседневное поведение постоянно пребывают в поле зрения социума, подвергаясь негласному общественному контролю.

По-прежнему актуальным остается постулат, что чиновник может стать настоящей личностью только в том случае, если его профессиональная деятельность содержит реальное морально-этическое наполнение при комплексном сочетании базовых нравственных принципов и высокого профессионализма.

Следует обратить внимание на то, что управленческая (профессионально-управленческая) культура – это важный индикатор профессиональной деятельности индивида в структуре особой иерархии руководителей и подчиненных, совокупность разнообразных качеств и характеристик, сложившихся в рамках исторического, социального и культурного процесса управленческой деятельности. Постигание профессионально-управленческой культуры – это непростой и достаточно продолжительный процесс, предполагающий наличие как значительных усилий, так и соответствующих предрасположенностей и способностей у человека. Управленческая культура является краеугольным камнем существования и эволюции организации как таковой, в т. ч. того или иного органа государственной (муниципальной) власти.

Представляет интерес трактовка управленческой культуры чиновников как совокупности профессионально значимых личностных качеств, стереотипов, установок, ценностей; знаний, навыков, компетенций; отношений, сложившихся в организации; юридических, моральных и организационных норм поведения, предопределяющих содержание, направленность и эффективность профессиональной управленческой деятельности [135]. Здесь, таким образом, выявлены два аспекта управленческой культуры: внешний (культура управленческой деятельности) и внутренний (культура управленческого менталитета).

Структура управленческой культуры в государственных (муниципальных) органах представляет собой учрежденную в них систему

субординационных, а также управленческих групповых отношений и коммуникации служащих, действующих в границах конкретного общественного положения и заданного функционала с учетом установленных в данных органах правил и норм.

Структура культуры управления состоит из двух уровней: общего и функционального.

Общий уровень – это ментальные, культурные и социальные элементы, содержащие этические нормы, управленческое сознание и управленческие знания. Кроме того, социальные элементы включают в себя общественно-социальные отношения, взаимосвязи структурных подразделений, межличностное общение, механизмы взаимодействия и типы управленческой деятельности.

Функциональный уровень содержит установленные правила и нормы, формализованные традиции и ценности, а также неформальные идеалы для всех работников, систему мер поощрения и наказания, мировоззрение и мировосприятие руководителя, репутационное положение в служебной иерархии лиц, имеющих права принятия управленческих решений [159]. Присутствие «формализованных» элементов зиждется на социологической теории М. Вебера.

Следует отметить, что субъектами взаимодействия считаются:

- государственные (муниципальные) служащие в социальной группе;
- государственные (муниципальные) служащие в качестве межгрупповых субъектов взаимодействия;
- государственные (муниципальные) служащие и население.

Что касается профессионализма, то настоящий профессионал своего дела должен думать о недопущении профессиональных деформаций, исключить высокомерное и предвзятое отношение к людям, стремиться быть самокритичным, обладать чувством юмора. Во многом этого можно добиться благодаря способности не ограничиваться лишь кругом профессиональных, деловых и бытовых взаимоотношений, поддержанию

неравнодушного отношения к искусству, участию в культурной жизни, наличие увлечений и хобби.

Профессионализм в качестве императива морали и нравственности указывает на осознание работы как призвания и долга, осознание ее как служение отечеству, народу и делу; надлежащее качество профессиональных достижений и оказываемых услуг; бодрость духа и энергичность, творческое отношение к работе, расширение кругозора, применение инноваций на практике, непрерывное образование и постоянное повышение квалификации; поддержание соревновательного духа в трудовом коллективе; любовь к труду и усердие в совокупности со здоровым образом жизни, занятием физической культурой и спортом, а также способностью отдыхать и восстанавливаться [149].

Так, немецкий философ и социолог Георг Зиммель в одной из своих работ констатирует: «Любое “профессиональное призвание” нуждается в гармонии (как бы она ни возникала) между строением и жизненным процессом общества и индивидуальными качествами и импульсами. Именно на этой гармонии как общей предпосылке основывается в конечном счете представление о том, что для каждой личности есть в обществе позиция и род деятельности, к которым она “призвана”, и императив: искать их, покуда не найдешь» [57].

Можно выделить три аспекта управленческой культуры государственных (муниципальных) служащих:

- аксиологический (комплекс управленческих ценностей применительно к практической деятельности);
- технологический (*modus operandi* управления в зависимости от планирования, организации и регулирования процессов трудовой деятельности);
- личностно-творческий (детерминируется, во-первых, индивидуальными особенностями чиновника, а во-вторых, спецификой производственных процессов).

Одним из признанных мыслителей в области теории менеджмента, организационной культуры и креативности, ирландским ученым Ч. Хэнди была разработана неординарная классификация организационно-управленческих культур. Им символически выделены четыре типа культуры управления, к которым относятся:

– культура власти («культура Зевса») – в управлении имеют решающее значение индивидуальные черты личности руководителя, его способности и качества, личная власть;

– культура роли, или ролевая культура («культура Аполлона») – культура бюрократического типа, основанная на четких должностных инструкциях, системе строгих норм и предписаний, а также жестком контроле;

– культура задачи («культура Афины») – основана на эффективном выполнении и реализации заданий, кооперации внутри коллектива, совместной выработке оптимальных решений, единых ценностях и приоритетах;

– культура личности, или личностная культура («культура Диониса») – базисом являются творческие ценности индивида, их личные способности, таланты, профессионализм и умение договариваться,

По Ч. Хэнди, наиболее совершенная модель организации должна вбирать в себя черты всех вышеперечисленных культур, воспроизводящих разнообразие типов групп и индивидуумов [188, 196].

В условиях современности доминирующими трендами в эволюции профессионально-управленческой культуры государственных и муниципальных служащих выступает непосредственная корреляция эффективности менеджмента и результативности управления культурой организации (учреждения); увеличение уровня ее адаптивности и эластичности к новым веяниям и переменам; инновационная деятельность. Превалирующей тенденцией здесь является применение интегративных информационных технологий.

В информационном глобальном обществе основная нагрузка ложится на общественное производство как основу экономического развития социума при значительном возрастании требований к степени подготовки всех членов общества, в т. ч. их информационной культуры.

Информационная культура – это симбиоз информации и культуры, который можно схематично изобразить в виде взаимопересекающихся полей, где в области их пересечения формируется зона информационной культуры. Данная культура представляет собой взаимосвязь индивида с информационным пространством в аспекте человека и социума. Наконец, и для культуры, и для информации свойственно пребывание в семиотических системах знаковых кодов.

Возникновение термина «информационная культура» в российской науке в 1971 г. связано с именем профессора Г.Г. Воробьева. Под информационной культурой он подразумевал искусство целенаправленной работы с информационными источниками, с использованием современных технических устройств, технологий и методик для получения, обработки и передачи информации [29].

Информационная культура государственного (муниципального) служащего тесно взаимосвязана с его социальной сущностью как таковой. Это результат реализации его разносторонних творческих дарований, выражающийся в таких проявлениях, как:

- навыки работы с разнообразной информацией;
- определенные навыки по применению различных технических средств (от вычислительной и офисной техники до популярных гаджетов);
- способность находить нужную информацию в разных источниках (печатных изданиях, на электронных ресурсах и т. д.), перерабатывать ее и применять с максимальной пользой;
- аналитические навыки обработки информации;
- умение в своей профессиональной деятельности пользоваться компьютерными технологиями и программным обеспечением;

- осмысление логики информационных процессов и владение нюансами информационных потоков в своей сфере труда;
- соблюдение информационной безопасности.

Органически присущей составляющей информационной культуры представляется владение современными информационными технологиями и навыки их использования в различных ситуациях – неординарных, предполагающих применение креативности, и обыденных.

Первостепенное значение в развитии информационной культуры управленца имеют образование, в т. ч. самообразование, способствующее генерации высококлассных специалистов для нового информационного общества.

В социокультурном значении информационная культура – это система законов и норм, идей и идеалов, а также триггерных механизмов, положительно влияющих на взаимовлияние национальных культур и общечеловеческой культуры. Являясь составной частью общей культуры индивида, информационная культура должна непременно использовать этические, эстетические и эргономические принципы и решать проблемы информационной безопасности.

В технико-технологическом значении информационная культура – это комплекс наиболее подходящих способов и методов применения символов, знаков и кодов, обращения с информацией и удовлетворение запросов заинтересованных потребностей с целью решения практических и теоретических заданий; инструменты развития технических средств производства, хранения и передачи данных. В таком смысле информационная культура является индикатором скорее профессиональной, нежели общей культуры [67].

Профессиональная деятельность в сфере государственного и муниципального управления обусловлена взаимозависимостью между объектом и субъектом, их комплексными двухсторонними отношениями. Такая взаимозависимость в настоящее время реализуется на существенно

более высоком уровне, основанном на серьезном усилении значения информационного влияния и информационно-коммуникационных технологий во всех жизненно важных процессах. Коммуникация детерминирует функционирование как экономической, так и духовной культуры. Говоря о новом уровне развития современного информационного общества испанский социолог-урбанист М. Кастельс констатирует следующее: «Под мощным воздействием коммуникационной системы, опосредованным социальными интересами, политикой правительств и стратегиями бизнеса, рождается новая культура: культура реальной виртуальности» [66].

Приоритетным компонентом информационной культуры считается лингвистический элемент. За лексемой кроется комплекс общественных отношений и историко-культурных традиций и ценностей. Для каждой коммуникационной среды характерны собственные особенности. Ввиду этого различают разговорный, официально-деловой, научный, художественный и т. п. стили языка. Индикатором культуры является уровень овладения различными стилями языка и применение его надлежащим образом.

Грамотное использование чиновниками информационно-коммуникационных технологий положительно влияет на продуктивность автоматизации системы управления, внедрение системы «электронного правительства», создание принципиально нового типа информационной культуры общества в целом. Выясняется тот факт, что проведение антикоррупционной информационной политики содействует предотвращению коррупции, злоупотреблений властью, повышению доверия граждан к властным структурам, увеличению социальной активности и росту поддержки населением преобразований в государственном и муниципальном управлении.

А.М. Зайцева и Е.Г. Кошелева в совместной работе дали мировоззренческое понимание коррупционных явлений: «Коррупция

постоянно меняется вместе с обществом, ее развитие обусловлено развитием общества и процессами, которые происходят внутри него. При этом ее сущность постоянна, меняются лишь виды коррупционных деяний и формы их проявления. Изменения в структуре коррупции и форме коррупционных проявлений детерминируют соответствующие изменения в обществе» [53].

Предпосылками развития коррупции являются: препятствование свободе слова, закрытость и недемократичность функционирования органов власти, асимметричность информации, оффшоры, отсутствие достаточного количества изысканий в сфере антикоррупционной деятельности.

Не следует недооценивать значение этики служебных отношений в сфере государственного и муниципального управления. Незыблемость моральных и нравственных основ каждого государственного (муниципального) служащего должна поддерживаться также внешними факторами влияния в борьбе с коррупционной составляющей. Решающее значение в этом случае имеет наличие соответствующего законодательства, регулирующего поведение служащих.

Информационная и нравственная культура непосредственно связаны с правовой культурой человека. Правосознание и правовая культура служат первостепенным индикатором уровня правового воспитания и правового образования.

Правовая культура – это система ценностей, правовых идей, убеждений, навыков и стереотипов поведения, правовых традиций, принятых членами определенной общности (государственной, религиозной, этнической) и используемых для регулирования их деятельности [18].

Для государственных и муниципальных служащих понятие правовой культуры включает в себя профессионализм в ракурсе восприятия и осознания правовых основ, установок, ценностей, мировоззрения, сознательное оценивание юридических и законодательных норм, стандарты правильных в юридическом отношении поступков.

Для сотрудников органов государственной и муниципальной власти правовая культура представляет собой синтез их знаний в области юридических наук, принципов, убеждений, поведения, базирующихся на правовых основах, воле и способности их применения на практике в своей трудовой деятельности. Следовательно, обладание правовой культурой в итоге преобразовывается в добросовестное выполнение должностных обязанностей, стремлении компетентно использовать знание нормативных правовых актов, действовать согласно закону и сообразно с общепринятыми этическими критериями, как в быту, так и на службе. Важно помнить принцип: «Закон суров, но это закон». Законы нужно уважать и непреложно исполнять.

В структуре правовой культуры государственных (муниципальных) служащих выделяют три аспекта:

- познавательный (степень правовой грамотности, достаточная юридическая осведомленность и компетентность, знание действующего законодательства);
- поведенческий (стереотипное правовое поведение, выражающееся в неукоснительном следовании законодательным нормам и должностным инструкциям, использовании принадлежащих им собственных прав);
- ценностно-ориентационный (правовые ориентиры, заключающиеся в стремлении к исполнению законов, желании и способности познавать юридическую и правовую информацию, в законном порядке отстаивать собственные права и интересы).

Под правовой культурой государственных и муниципальных служащих понимается комплексное сочетание их когнитивных, ценностных и поведенческих характеристик [52]. Подтверждением этому служат нормы действующего законодательства, фиксирующие права, должностные обязанности, квалификационные требования и морально-нравственные установки персонала государственных и муниципальных органов власти, использование которых способствует освобождению от занимаемой

должности чиновников с недостаточным багажом юридических знаний и правовой культуры.

Основным элементом правовой культуры служащего государственного и муниципального учреждения выступает поведенческий компонент, состоящий из четырех ключевых факторов, прямо воздействующих на качество его правовой культуры: устремленность к высшим целям, ценностям и эталонам правового государства; самостоятельность, неангажированность, относительная свобода действий; ненарушение установленных норм; способность воздействия на правовое поле государства при помощи внесения изменений в действующее законодательство.

Надлежащая правовая культура управленца – обязательное условие для осуществления функциональных обязанностей, predetermined государством. Государственные (муниципальные) служащие – это не только чиновники со сложившейся правовой культурой, но и те, кто непосредственно закладывает фундамент правовой культуры населения.

В правовом контексте консолидируется взаимодействие правовой и нравственной культуры, при этом мораль и нравственность выступают отправным пунктом моделирования правового оценивания.

Обычно различают общий и специальный уровни правовой культуры государственного (муниципального) служащего. Под общим уровнем имеется в виду обладание базовыми категориями, понятиями, положениями, представлениями, азами отраслевых знаний, искусством ориентации в действующем законодательстве. Все государственные и муниципальные служащие без исключения обязаны владеть общим уровнем правовой культуры независимо от рода занятий и занимаемой должности. Специальный уровень правовой культуры чиновника предусматривает узкоспециальные (специфические) знания правовых категорий, терминов и понятий. Он является образцом, который используется профессионалами в различных сферах деятельности, при этом специфический компонент

варьируется в зависимости от рода занятий. В этом случае знание нормативных правовых актов не только позволяет квалифицированно исполнять свою работу, но и оптимизирует ее реализацию.

Итак, собственно степень сформированности правовой культуры чиновников служит одним из главных индикаторов значения права в жизни и развитии определенного общества. Сложно обеспечить государственную (муниципальную) службу высококвалифицированными кадрами, не обращая особого внимания на правовой аспект их компетентности, и, прежде всего, на уровень правовой культуры, базис которой формируется в течение профессионального обучения и воспитания. Развитие правовой культуры и самосовершенствование управленцев должно происходить в процессе всей их трудовой деятельности. Этому может способствовать удовлетворяющая требованиям современности сбалансированная система подготовки и непрерывного образования государственных и муниципальных служащих.

С понятием правовой культуры неизменно перекликается понятие политической культуры. «Политическая культура» как научное понятие появилось в конце XVIII в. в работе «Идеи к философии истории человечества» (1784 – 1791) немецкого мыслителя и историка культуры И. Гердера. Предметно проблематикой теории политической культуры начали заниматься только в 60-е гг. XX в.

В контексте социокультурного подхода политическая культура государственных гражданских и муниципальных служащих – индикатор эволюции общества и данной социальной общности в политическом ракурсе. Это главный индикатор, определяющий координацию в области культуры государственных и муниципальных служащих как во взаимодействии с государством, внутригрупповом взаимодействии, так и во взаимоотношениях с иными общественными структурами, потому что он включает в себя и политические ценности. В зависимости от того, какие именно политические ценности преобладают в социуме, это сказывается на

политических ценностях конкретной социальной группы, а чиновников – тем более, ввиду специфического характера их взаимоотношений с государством.

Политическую культуру персонала государственных и муниципальных органов можно представить в разрезе институционального подхода, ввиду того, что ей присущи наиболее значительные атрибуты общественных институтов: востребованность со стороны социума, функционирование в качестве комплексной общественной практики, наличие строгого общественного контроля при помощи различных санкций, массовость. Отмечается тот факт, что имеется необходимость в совершенствовании политической культуры государственных и муниципальных служащих как профессиональной общности, особенно с учетом ее статуса по отношению к институтам власти, так как она постоянно служит центром социально-политического развития страны. Чиновники во все времена осуществляли политику государства во всех аспектах, не исключая и политический. Кроме того, являясь большой социальной группой, государственные и муниципальные служащие обладают различными политическими правами,

Структуру политической культуры чиновников в качестве общественного феномена можно представить как совокупность следующих составных элементов:

– политические знания (сумма теоретических (научных) и практических знаний, приобретенных на основании актуальной информации, в т. ч. исторических познаний, знаний планов и потенциала социального развития, политической грамотности. Это позволяет должным образом разбираться в определенной политической обстановке, решать все, учитывая современный контекст и текущие тенденции);

– культура политического мышления (политическое сознание; способность грамотно разбираться в общественно-политической обстановке; умение анализировать политическую информацию; адекватно

оценивать политические явления и объекты; политическая воля; политическое самообладание);

– культура политических чувств (эмоции и переживания индивидов, связанные с участием в политических процессах, как то: патриотизм, преданность идеалам, хладнокровие, энергичность и т. д.);

– культура политического поведения и деятельности (конечный итог выражения политической культуры, детерминированной устоявшимся политическим укладом (режимом) и характерными особенностями отражения в человеке, общественной группе иных структурных элементов политической культуры; сознательное участие в электоральных процессах, а также подготовке и обсуждении проектов документов для проведения плебисцитов, референдумов и т. п. Культура политического поведения содержит в себе виды политической деятельности, политическое кредо, политические стили и пр.).

Вместе с тем политические убеждения – это совокупность политических чувств и политических знаний. Политические убеждения государственного (муниципального) служащего позволяют ему давать оценку общественно-политическим явлениям с учетом личного опыта. Так, властные и политические структуры и взаимоотношения в социуме сложны и неоднозначны. В связи с этим политические взгляды и убеждения должны базироваться на синтезе политических знаний и умений, подкрепленных политическими реалиями.

Все структурно-содержательные компоненты профессиональной культуры государственных (муниципальных) служащих при системном подходе следует воспринимать в их диалектическом единстве и взаимозависимости.

1.3. Основные направления и подходы к изучению профессиональной культуры современного государственного (муниципального) служащего

Что касается подходов к изучению профессиональной культуры с учетом истории вопроса, следует сказать, что терминологическое понятие «профессиональная культура» теоретически сформировалось в социологии в 70-е гг. XX в. Ранее данное понятие отражало эмпирическое сознание социума и имело практический оттенок. Однако в настоящее время оно носит междисциплинарный характер, используется не только в социологии, но также в культурологии, философии, этике, эстетике, экономике (менеджменте, маркетинге государственного и муниципального управления и т.п.), праве (юриспруденции), психологии и педагогике. Как термин «профессиональная культура» в сфере общественных наук стал широко применяться в связи с определенной социологической практикой и появлением ряда научно-теоретических моделей профессиональной культуры. Необходимо отметить, что данные исследования хотя и многочисленны, но, за редким исключением, не обладают концептуальным характером. И все же необходимо констатировать тот факт, что анализ и обобщение подходов даст возможность понять содержание и структуру профессиональную культуру современных государственных и муниципальных служащих.

У истоков исследования профессиональной культуры стояли: О. Конт (1798 – 1857), Г. Спенсер (1820 – 1903), Э. Дюркгейм (1858 – 1917), Г. Зиммель (1858 – 1918), М. Вебер (1864 – 1920), Т. Парсонс (1902 – 1979). Французский философ, родоначальник позитивизма, основоположник социологии как самостоятельной науки О. Конт полагал, что эволюция культуры имеет кумулятивный эффект [78]. Английский философ-позитивист и социолог Г. Спенсер, являясь представителем эволюционистского подхода, предпринял попытку построения глобальной

модели социального и культурного прогресса цивилизации. Он поясняет возникновение и дальнейшее развитие универсальных образцов культуры: искусства, науки и языка. При этом Г. Спенсер делает акцент на социоцентричности в тесной взаимосвязи с органицизмом, что дает возможность толковать культуру как неотъемлемый признак общественного поведения [74, 158]. Основатель французской социологической школы философ Э. Дюркгейм выводил закономерности эволюции социума и реализации общественных трансформаций из осуществления процессов профессионализации [48]. По Э. Дюркгейму, профессиональная группа способна стать социальным институтом, обеспечивающим механизм установленного общественного порядка, при этом в центре внимания его теоретического конструкта находятся обязательные характеристики диалектики социального развития – специализация и разделение труда. Немецкий философ-идеалист и социолог Г. Зиммель считал, что объективный фактор культуры – это все разнообразие форм культуры в их непохожести друг на друга, в то время как субъективный фактор – составная часть культуры, постигаемая человеческой личностью [57]. По мнению известного немецкого философа, историка, социолога и политического экономиста М. Вебера, природа культуры и ценностей аналогична, а данные понятия тесно взаимосвязаны между собой [26]. Американский социолог-теоретик, глава школы структурного функционализма Т. Парсонс утверждал, что концепция организационной культуры обусловлена показателями деятельности организации и содержит в себе такие элементы: адаптация, интеграция, достижение целей и легитимность [131].

Работы американского основоположника научной организации труда и менеджмента Ф. Тейлора (1856 – 1915) и основателя административной (классической) школы управления А. Файоля (1841 – 1925) являются теоретической основой для понимания уровня профессиональной культуры управленца как показателя его профессионализма [179], элементами

которого представляют когнитивный потенциал человека, качество образования, технические, технологические и иные специфические знания, администраторский функционал и компетентность.

Авторитетный американский педагог А. Флекснер (1866 – 1959), изучавший склонность к той или иной профессиональной деятельности, первым дал формулировку ее главных принципов: необходимость наличия специализированного базового образования, удостоверенного дипломом, сертификатом или иным документом; непреложное соблюдение профессиональных этических норм; овладение присущими определенной профессии техническими и технологическими навыками и процессами производственной деятельности [197].

Современный американский социолог Б. Барбер ввел шесть основных индикаторов социальной стратификации:

- профессия и престиж, авторитет и власть;
- доход / богатство;
- знания / образования;
- ритуальная / религиозная чистота;
- родственные / кровные связи;
- национальность / этническая принадлежность.

Он, в том числе, указывает на четыре неотъемлемых атрибута профессии в целом:

- качественный уровень системных знаний;
- приоритетное ориентирование на запросы и нужды профессионального сообщества, а не на персональную выгоду и корыстолюбие;
- четкая самоорганизация посредством интернализации морально-этического кода, проводимой не только в ходе профессиональной социализации, но и посредством создания добровольных профессиональных ассоциаций;
- комплекс моральных и материальных поощрений, являющийся

символическим выражением профессиональных успехов и достижений, предстающий самоцелью, а не способом достижения личной выгоды и корысти.

Б. Барбер, таким образом, определил ключевые показатели профессионализма: ориентирование на интересы общества; качественный уровень знаний, в т. ч. профессиональных; высокая саморегуляция посредством интернализации этического кода; профессиональные навыки, опыт, успехи и достижения; творческий подход к профессиональной деятельности. С его точки зрения, данные признаки закладывают фундамент профессиональной мобильности населения [7, 167].

В трудах современных сторонников рационально-прагматического подхода Р. Акоффа, И. Ансоффа, Т. Питерса, Р. Уотермена профессиональная культура представлена в организационно-управленческом аспекте, в основе которого лежит фактор максимизации эффективности управления организацией [5, 137].

Гуру менеджмента Р. Акофф (1919 – 2009) рассматривал управление и менеджмент с точки зрения системного подхода. Его бизнес-партнер и давний друг Дж. Гарайедаги вспоминает: «Расс считал, что сутью человеческого развития является акт выбора, но выбор, не основанный на компетентности, бессмыслен» [176]. Р. Акофф оценивал организационную культуру как иерархию в группе либо организации по двум параметрам: степени приобщения сотрудников к определению целеполагания в организации (группе) и степени вовлеченности сотрудников к подбору способов и методов для решения поставленных задач.

Профессиональная культура у современного американского исследователя проблем организации и организационного поведения Г. Минцберга выступает в качестве совокупности общественно-социальных функций, реализуемых в сфере общественного производства.

В исследованиях ученых-структуралистов из США Р. Мертона (1910 – 2003) и А. Гоулднера (1920 – 1980), обозначивших причины дисфункций,

порождаемых бюрократией, профессиональная культура чиновников раскрывается как характерологическое свойство их деятельности [9. 97]. Р. Мертон ставит вопрос о соотношении целей и способов их достижения в служебной деятельности. А. Гоулднер обозначает зависимость организационной культуры от стабильности организации.

В работах российских исследователей Г.И. Герасимова, И.М. Моделя и Е.Н. Пясецкой использован системный подход, где прослеживается сочетание атрибутов профессиональной культуры и вычленение ее элементов. Если Г.И. Герасимов и Е.Н. Пясецкая акцентируют внимание на профессиональной компетентности, профессионализме, профессиональном сознании, социальной ответственности, дисциплинированности и повышении управленческой культуры, в т. ч. в государственных и муниципальных структурах, то И.М. Модель – на профессиональном этосе, состоящем из ментальной (духовной) и праксиологической субсистем. По И.М. Моделю, профессиональная культура – это феномен, базис происхождения которого – разделение труда и специализация.

Социологические принципы теоретических основ профессиональной культуры детально отражены в исследованиях ученых стран СНГ Л.Н. Когана, Г.М. Кочетова, Г.Н. Соколовой и др. Вопросы профессиональной культуры, ее структурных компонентов более лапидарно изучались в ряде диссертационных работ, изданий авторских коллективов, монографий о культуре труда и производственных отношениях, а также процессах профессионализации.

Так, в понимании белорусского социолога и культуролога Г.Н. Соколовой, профессиональная культура является составляющей культуры труда и детерминирует уровень овладения личностью «достижениями научно-технического и социального прогресса и полноту реализации данного опыта в трудовой деятельности» [164]. В качестве сущности профессиональной культуры она усматривает меру вовлеченности работника в процесс труда с учетом его профессионального

положения.

В наше время существует и другой, несколько видоизмененный взгляд по данной проблематике, изложенный российскими социологами П.А. Амбаровым и Л.Д. Паруниной (в соавторстве). Авторы представляют взаимосвязь трудовой и профессиональной культуры, в т. ч. государственных и муниципальных служащих, как более сложное явление. Профессиональная культура у них рассматривается не как структурное звено трудовой культуры, а выступает в качестве самостоятельной системы, взаимопересекаясь и накладываясь на систему культуры труда. При этом констатируется тот факт, что лишь в сегменте профессиональной группы могут быть созданы институты профессиональной культуры. Отмечается, что профессиональная группа государственных и муниципальных служащих в современной России относительно нова, и поэтому этап формирования ее профессиональной культуры не завершен. Профессиональная культура чиновников продолжает эволюционировать [6].

Интересным кажется методологический подход Л.Н. Когана к изучению культуры в целом и специальной культуры, в частности. В его представлении понятие «специальная культура» тождественно понятию «профессиональная культура», невзирая на некоторое терминологическое отличие. Речь идет об одном и том же социальном феномене. Специальная культура состоит из особых знаний, умений и навыков, без которых невозможно успешное исполнение должностных обязанностей профессиональным сообществом (группой). В данном контексте термины профессиональная и специальная культура синонимичны [71, 72].

Г.М. Кочетов считает профессиональную культуру составной частью структуры личности работника, имеющего высшее образование, прикладным понятием, выделяя такие характеристики, как: знание определенных качеств и особенностей продукта и потребительских запросов; умение предвидения и прогнозирования работником причинно-следственной связи в своей профессиональной деятельности;

ответственность за свои поступки в процессе труда [83].

Вместе с тем в изысканиях С.В. Алиевой, Н.Г. Багдасарьян, Г.А. Балла, В.И. Гущина, А.И. Кравченко, А.Г. Павицкой, Н.С. Сидоренко, А.Ю. Скудной и др., рассматриваются теоретические и практические аспекты развития профессиональной культуры в общем и профессиональной культуры государственных (муниципальных) служащих в частности.

В свою очередь, исследованием муниципальной службы в разрезе профессиональной деятельности занимались Т. Алкин, А.Н. Аверин, О.Б. Алексеев, Н. Бахрах, Д.С. Белявский, А.А. Жебрев, Т.Е. Зерчанинова, Н.В. Иванчук, Л. Калаченко, С.Н. Костина, Н.И. Лапин, И.П. Лотова, В.А. Мальцев, В.Г. Попов, Л. Прокофьева, А.И. Радченко, В.Л. Романов, Б.С. Хохряков, Л.И. Якобсон и др. [132].

Собственно вопросы профессиональной культуры муниципальных служащих предметно изучались социологом Л.Д. Паруниной. Она подробно проанализировала состояние профессиональной культуры современных муниципальных служащих, при этом рассмотрев ее теоретические модели.

Российские исследователи проблем профессиональной культуры государственных служащих изучают особенности бюрократической культуры (Г.Л. Купряшин), организационной культуры (И.Н. Барциц, Г.А. Борщевский), специфику личностного и профессионального развития государственных служащих – личностно-мотивационные факторы (А.К. Маркова, Е.А. Климов), институциональные факторы формирования профессиональной культуры (Г.В. Атаманчук), инновационные ориентиры развития профессиональной культуры (Э.А. Капитонов), стратегические аспекты развития персонала (В.Д. Граждан, Б.Т. Пономаренко, М.С. Халиков), этические и нравственные составляющие личности служащих (В.Ф. Мамонтова), имиджевые характеристики чиновников (Е.Ю. Акимова, Ю.В. Дорохова, В.В. Огнева).

Что касается последних исследований и публикаций в области

профессиональной культуры современного государственного (муниципального) служащего, следует отметить, что главная проблема нынешней ситуации – обострение противоречий между стереотипами управленческой деятельности и требованиями современного этапа развития российского общества (К.О. Магомедов). Авторами (В.И. Гуцин, В.В. Комлева, Е.В. Охотский, Е.Ю. Сысоева) дается обоснование нового подхода к содержанию профессионального развития государственных гражданских служащих, его многомерности и комплексности. Предлагаются меры, направленные на повышение качественного уровня профессионализации труда в системе государственной службы, предусматривающие разработку профессиограммы, – документа, содержащего перечень норм и требований, предъявляемых к государственным гражданским служащим, на развитие нового научного направления, изучающего проблематику профессионализации управленческого труда, – профессиологии – специальной отрасли социологического знания (Ф.Б. Михайлов, Д.А. Мясников, Е.В. Смольникова).

Кроме того, исследуется проблема повышения профессионального уровня служащих с помощью кадровых служб и использования управленческих технологий профессионального развития государственных (муниципальных) служащих, а это, в свою очередь, должно приводить и к повышению качества условий труда (П.П. Кудяев). Выявлены ключевые подходы к осмыслению сущности и особенностей профессиональной культуры чиновников (А.Н. Кузнецов). Показано, что профессиональная культура государственных служащих, выражая потребности общества, является важным фактором их профессионализма (А.А. Деркач, С.А. Назаров). Обосновано, что фундаментом профессиональной культуры бюрократии служит культура менеджмента, профессиональные ценности, нормы, знания и навыки, степень профессиональной квалификации и компетентности (Г.Л. Купряшин, А.И. Соловьев). Представлены

методические рекомендации по развитию профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих (В.К. Белолипецкий, Д.А. Игнатов, О.Г. Тимофеева). Предложена аргументация целесообразности создания устойчивого позитивного имиджа чиновников (А.А. Ашин, М.А. Некрасова, А.С. Поглазов, И.А. Савченко, Т.А. Сергеева).

Исключительное значение придается кадровым инновациям, нацеленным на трансформацию современных органов власти и усиление действенности государственного менеджмента и управления (Н.С. Карапетян, Е.Н. Каунов, Н.И. Хромов). Сопоставительный анализ специфики управления в органах государственной (муниципальной) власти и коммерческих структурах подтверждает, что их функционал управления тождественен (А.Н. Гапоненко, М.В. Савельева).

С точки зрения В.В. Огневой и Ю.В. Дороховой, этические проверки исполнения кодекса этики чиновников должны включать в себя рейтинговые показатели имиджа служащего с учетом модели «эталонного имиджа» современного государственного служащего [122].

В то же время С.А. Шачнев вслед за М.А. Цуциевым указывает на необходимость разработки и применения общих подходов к развитию нынешней организационной культуры государственных служащих, а также внедрения унифицированных правил служебного поведения [189, 198].

Учитывая мировой опыт и национальную самобытность государственного управления отдельных стран, Н.А. Омельченко впервые системно изложил основные положения административной этики и профессиональной культуры органов публичной власти [126].

В.В. Комлева акцентирует внимание на проблемах обучения и повышения квалификации чиновников, ставя во главу угла необходимость роста их компетентности и анализ креативности и модернизационной компоненты в процессе образования, в т. ч. дополнительного [75]. Упор на личностно-профессиональное совершенствование служащих с использованием методов разноформатного обучения в зависимости от

этапов формирования служебных компетенций делали Н.И. Губанов, Р.А. Додонов, В.В. Знаков, В.Д. Шадриков, О.В. Усова, и др. [144]. А.Г. Ереги́на на базе данных социологического исследования представляет авторскую концепцию профессионального совершенствования, выделяющую четыре страты государственных гражданских служащих. Ее модель строится на профессионально-деятельностном и образовательно-регулятивном компонентах профессионального формирования чиновников [50].

На этапе устойчивого развития экономики и общества следует обращать пристальное внимание на сформированность «цифровых» компетенций. Именно данное направление лежит в основе предметных исследований В.В. Чеклецова, Г.Л. Тульчинского, Е.В. Васильевой.

Авторы В.А. Беляшов, В.Н. Колесников, О.В. Котлярова, Т.Е. Наливайко, П.А. Познякова, И.В. Понкин, Е.П. Потапова, В.Л. Чепляев и др. с позиции компетентного подхода утверждают, что в профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих существенное значение имеет продуктивность коммуникативно-информационной деятельности в процессе социального взаимодействия, при этом создаются принципиально новые информационные потоки [144]. А Г.М. Бирюкова описывает профессиональную коммуникативную компетентность государственных служащих как социально-профессиональный атрибут, детерминированный как интеллектуально, так и личностно, а также мотивационно [178].

Изменчивость профессиональной культуры подмечает Е.В. Харченко, указывая, что профессиональная культура складывается в довольно зрелом возрасте и сначала может постигаться осмысленно, а также подвергаться трактовкам и оцениванию. Специалист, приобретая второе высшее образование либо меняя место и, возможно, характер трудовой деятельности, чаще всего ясно определяет новые факторы действительности [194].

Е.В. Чернец рассматривает профессиональную культуру государственных служащих как интегративное свойство профессионала-личности и профессионала – актора трудовой деятельности. Как и А.И. Кравченко, Е.В. Чернец воспринимает профессиональную культуру в качестве культуры, включающей в себя специфические теоретические познания и практические навыки, обусловленные определенной направленностью трудовой деятельности [194].

Аспекты профессионального взаимодействия и корпоративной культуры освещены в работах Е.В. Вагановой, В.В. Козлова, В.Я. Кочергина, И.А. Мазаевой, Т.Н. Персиковой, Г.Г. Почепцова, Е.Н. Пясецкой, А.А. Селютина, В.А. Спивака, О.Г. Усановой, Ф.И. Шаркова, Э.Х. Шейна, О.В. Шефер, Л.А. Шкатовой и др. [152, 194].

Кроме ключевых понятий «профессионализм» и «профессиональная культура», М.А. Колмыкова и Н.И. Селиверстова (в соавторстве) трактуют и непосредственно связанные с ними проблемы управленческой и корпоративной культуры, профессиональной общности, идентичности, самоопределения, самореализации чиновников и, к тому же, взаимоотношений власти и социума [73].

Труды российских и зарубежных культурологов, маркетологов, социологов и лингвистов (А.И. Арнольдов, Н.Д. Арутюнова, А.В. Гвоздева, Е.И. Голованова, Ю.Н. Караулов, В.И. Карасик, Г.Н. Кудрук, Ю.М. Лотман, В.А. Маслова, Э. Сепир, Е.Ф. Тарасов, Е.А. Терещук, С.Г. Тер-Минасова, Р.Х. Холл, и др.) стали теоретическим базисом исследования корпоративной культуры, в т.ч. чиновников, в ракурсе лингвокультурного и социолингвистического подходов [192].

На основании синтеза дидактического, деятельностного и компетентностного подходов А.Е. Улунова конкретизирует культуру профессионального общения представителей органов публичного управления как в широком, так и в узком смысле. В процессе профессиогенеза культура коммуникативной деятельности государственных

служащих как профессиональной страты исследуется в психологическом, акмеологическом и личностном ракурсе [178].

С лингвистическими основами культуры профессиональной коммуникации чиновников знакомят исследования Л.М. Михалец (о культуре речи в качестве элемента общей культуры государственных служащих), О.Л. Приходько (о теории лингвистической культуры чиновников). А.Ю. Ивановой и М.Н. Пановой (о культуре делового письма служащих и речевого этикета), О.А. Давыдовой и М.М. Калашникова (о становлении культуры деловой коммуникации), М.Н. Богомоловой, И.Ю. Васильевой и Л.В. Комаровой (о способах и методах технологии делового общения в процессе служебной деятельности) и т. д. [42, 62, 178].

Главный акцент в работах Л.П. Абрамовой, Т.М. Варбенковой и Н.Н. Кузьминова, посвященных профессиональной культуре госслужащих, сделан на профессионально важных качествах. В то время, как Н.Н. Кузьминов выделяет коммуникабельность среди прочих коммуникативных умений в ходе служебного общения, Л.П. Абрамова и Т.М. Варбенкова (в соавторстве) концентрирую свое внимание на личностных качествах чиновников, продиктованных достаточно серьезными объемами общения в структуре их профессиональной деятельности [2, 88].

В.А. Гордиенко изучала общественные когнитивные процессы координации межличностного общения государственных служащих в структуре коммуникативного потенциала динамической системы социального интеллекта. Ею выявлены особенности эмоционального содержания межличностных отношений у госслужащих, обусловленных спецификой их профессионального общения и социально-перцептивной компетентностью; составлена программа повышения уровня коммуникативных компетенций на базе системы профессионально важных качеств специалистов данного рода занятий; создана профессиограмма наиболее существенных характеристик чиновников [36].

Е.Б. Абдрасулов, Д.М. Жумагулов, Ж.И. Ибрагимов, Г.А. Толеуханова, И.П. Подмаркова, А.В. Яшин и др. рассматривали факторы, влияющие на формирование правового аспекта профессиональной культуры современных государственных и муниципальных служащих [1, 52, 147, 203].

Д.В. Аверьянова, С.А. Воронцов, А.Ю. Голобородько, С.Г. Зырянов, А.В. Понеделков и др. проанализировали индикаторы коррупционной деятельности и коррупционных проявлений в органах государственной и муниципальной власти, классифицировали причины коррупционных рисков, которые сегодня представляют собой угрозу национальной безопасности [31, 58]. А Н.П. Варфоломеева осветила вопрос злободневности мотивации профессиональной деятельности чиновников как одного из факторов законности публичной власти и управления, предлагая антикоррупционные стандарты государственной (муниципальной) службы [21, 22]. В свою очередь, А.М. Зайцева и Е.Г. Кошелева (в соавторстве) обозначили методики квалифицированной подготовки кадров для системы государственного управления, исследовав ключевые международные модели антикоррупционной политической стратегии [53].

О.В. Кленкина, Е.Г. Шиханова и Ю.А. Юшковец в совместной работе описывают морально-правовые аспекты политической культуры, регулирующие профессиональную деятельность государственных служащих [202]. А Н.Г. Хорошкевич ставит вопрос о значимости социологических исследований политической культуры государственных гражданских и муниципальных служащих как социально-профессиональной группы [184],

Итак, изучение основных направлений и подходов формирования и развития профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих позволяет составить целостное представление об индикаторах, регламентирующих взаимодействия в сфере культуры чиновников во

взаимоотношениях с государством, иными социальными структурами, а также внутригрупповых отношениях.

Выводы к разделу 1

Таким образом, результаты теоретико-методологических исследований позволяют сделать следующие выводы: «профессиональная культура» является достаточно сложным и многообразным; о профессиональной культуре государственных и муниципальных служащих принято говорить как в узком, так и в широком смысле. Под узким смыслом подразумевается индивидуальная культура каждого отдельно взятого служащего. В широком смысле можно говорить о профессиональной культуре государственных и муниципальных служащих в целом (в качестве особого рода занятий).

В условиях современности доминирующими трендами в эволюции профессионально-управленческой культуры государственных и муниципальных служащих выступают непосредственная корреляция эффективности менеджмента и результативности управления культурой организации (учреждения); увеличение уровня ее адаптивности и эластичности к новым веяниям и переменам; инновационная деятельность. Превалирующей тенденцией здесь является применение интегративных информационных технологий.

У истоков исследования профессиональной культуры стояли: О. Конт, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, М. Вебер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Т. Парсонс и др. Невзирая на значительный вклад вышеуказанных авторов в изучение проблематики профессиональной культуры профессиональных групп, в т. ч. государственных и муниципальных служащих, необходимо констатировать тот факт, что специфика и паттерны профессиональной культуры чиновников в науке еще не до конца разработаны.

Если первоначально данное понятие отражало эмпирическое сознание социума и имело практический оттенок, то в настоящее время оно носит междисциплинарный характер и используется не только в социологии, но также в культурологии, философии, этике, эстетике, экономике

(менеджменте, маркетинге государственного и муниципального управления и т.п.), праве (юриспруденции), психологии и педагогике. Важно отметить, что данные исследования хотя и многочисленны, но, за редким исключением, не обладают концептуальным характером, в то время как анализ и обобщение подходов дает возможность понять содержание и структуру профессиональной культуры современных государственных и муниципальных служащих.

Современные исследователи проблем профессиональной культуры государственных (муниципальных) служащих изучают особенности бюрократической культуры, организационной культуры, специфику личностного и профессионального развития государственных служащих: личностно-мотивационные факторы, институциональные факторы формирования профессиональной культуры, инновационные ориентиры развития профессиональной культуры, стратегические аспекты развития персонала, этические и нравственные составляющие личности служащих, имиджевые характеристики чиновников с акцентом на образовательно-регулятивном компоненте профессионального формирования чиновников, наличие необходимых и достаточных «цифровых» компетенций, продуктивность коммуникативно-информационной деятельности в процессе социального взаимодействия, интегративное свойство профессионала-личности и профессионала – актора трудовой деятельности, антикоррупционную стратегию.

Следует отметить, что создание, внедрение и развитие нормативов и стандартов является неотъемлемым условием реформирования и инновационной трансформации государственной (муниципальной) службы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдрасулов, Е. Б. Формирование и укрепление профессиональной правовой культуры государственных служащих: опыт зарубежных стран [Электронный ресурс] / Е. Б. Абдрасулов, Ж. И. Ибрагимов, Г. А. Толеуханова // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. – 2019. – № 2 (56). – С. 107-113. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42595482>.

2. Абрамова, Л. П. Этика государственной службы в условиях общественных трансформаций [Электронный ресурс] / Л. П. Абрамова, Т. М. Варбенкова // Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. – 2010. – № 2 (38). – С. 43-57. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=14864077>.

3. Административная этика: Учебное пособие / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ; Под общ. ред. В. Л. Романова. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – 303 с.

4. Акмеология: Учебник [Электронный ресурс] / Под общ. ред. А. А. Деркача. – М.: РАГС, 2002. – 650 с. – Режим доступа: https://www.studmed.ru/view/derkach-aa-akmeologiya_ea025a85c81.html.

5. Акофф, Р. Л. Акофф о менеджменте / Р. Л. Акофф. – СПб.: Питер, 2002. – 447 с.

6. Амбарова, П. А. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: теоретические подходы и проблемы практики [Электронный ресурс] / П. А. Амбарова, Л. Д. Парунина // Социально-психологические проблемы формирования личности государственного служащего в современной России: Сб. науч. трудов Всероссийской науч.-практ. конф. (19 апреля 2012 г., г. Екатеринбург) / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Уральский институт; Российский государственный

профессионально-педагогический университет; Уральский федеральный университет; отв. ред. Б. Ю. Берзин. – Екатеринбург: Уральская академия государственной службы, 2012. – С. 52-56. – Режим доступа: <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/52186/1/ambarova-cpp2012.pdf>.

7. Американская социология: Перспективы. Проблемы. Методы [Электронный ресурс] / Сокр. пер. с англ. В. В. Воронина, Е. В. Зиньковского; ред. Г. В. Осипова. – М.: Прогресс, 1972. – 392 с. – Режим доступа: <https://scibook.net/stran-raznyih-cotsiologiya/amerikanskaya-sotsiologiya-perspektivy.html>.

8. Артеева, М. В. Правовая культура государственных служащих в России [Электронный ресурс] / М. В. Артеева. – Киров: ВятГГУ, 2013. – 3 с. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/36_PVMN_2013/Gosupravlenie/4_153651.doc.htm.

9. Атаманчук, Г. В. Теория государственного управления [Электронный ресурс] / Г. В. Атаманчук. – 3-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2013. – 525 с. – Режим доступа: <https://yourlib.net/content/category/1/9/18>.

10. Атаманчук, Г. В. Управление: философия, идеология, научное обеспечение [Электронный ресурс] / Г. В. Атаманчук. – М.: Academia, 2015. – 416 с. – Режим доступа: <https://delphinus.xyz/books/upravlenie-filosofiya-ideologi>.

11. Ашин, А. А. Имидж государственных служащих: понятие, содержание, значение [Электронный ресурс] / А. А. Ашин, М. А. Некрасова // Ученые записки. – 2020. – № 1 (33). – С. 12-20 – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42905668>.

12. Бабинцев, В. П. Стратегия развития кадров / В. П. Бабинцев, В. В. Захаров // Служба кадров и персонала. – 2006. – № 6. – С. 28-32

13. Бабошина, Е. В. Правовая культура общества и личности: теоретико-правовая характеристика [Электронный ресурс] / Е. В. Бабошина, И. С. Гусейнова // Образование и право. – 2020. – № 11. – С. 45-49. –

Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovaya-kultura-obschestva-i-lichnosti-teoretiko-pravovaya-harakteristika?ysclid=156sr5q910365452069>.

14. Барабашев, А. Г. Государственное и муниципальное управление. Технологии научно-исследовательской работы: Учебник для вузов [Электронный ресурс] / А. Г. Барабашев, А. В. Климова. – М.: Изд-во Юрайт, 2019. – 194 с. – Режим доступа: <https://urait.ru/viewer/gosudarstvennoe-i-municipalnoe-upravlenie-tehnologii-nauchno-issledovatel'skoy-raboty-422745#page/2>.

15. Барциц, И. Н. Современное состояние и тенденции развития государственной гражданской службы в России: аналитический доклад [Электронный ресурс] / И. Н. Барциц, Г. А. Борщевский, К. О. Магомедов. – М.: Издательский дом «Дело» : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, 2018. – 136 с. – Режим доступа: <https://socionet.ru/~csrcitec/rnp-pdf/praper/011807.pdf>.

16. Белолипецкий, В. К. Этика и культура управления: Учеб.-практ. пособие: Для студентов гуманитар. фак. вузов, работников муницип. и гос. службы / В. К. Белолипецкий, Л. Г. Павлова. – М.: Ростов-на-Дону : МарТ, 2004. – 382 с.

17. Большая советская энциклопедия [Сайт]. – Режим доступа: <https://gufo.me/dict/bse>

18. Большой юридический словарь / Под ред. А. Я. Сухарева. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 858 с.

19. Борщевский, Г. А. Государственная служба [Электронный ресурс] / Г. А. Борщевский. – [Б.м.]: [б.и.], 2018 – Режим доступа: https://studme.org/293555/menedzhment/gosudarstvennaya_sluzhba.

20. Бунтовский, С. Ю. Значение и место профессионально-служебной этики в деятельности государственных служащих РФ [Электронный ресурс] / С. Ю. Бунтовский, А. Д. Скрипник, В. В. Таран // Проблемы развития экономических систем: вызовы современности: мат-лы III Междунар. науч.-практ. конф. (08–09 ноября 2018 г., г. Тамбов) / Отв. ред. В. И. Меньщикова.

– Тамбов: Тамбовская региональная общественная организация «Общество содействия образованию и просвещению «Бизнес - Наука - Общество», 2018.

– С. 78-81. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36492470&ysclid=l6w8dy6x57865696874>.

21. Варфоломеева, Н. П. Профессиональные установки государственных и муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Н. П. Варфоломеева // Психология сознания: этнонациональные, религиозные, правовые и регулятивные аспекты (15–17 октября 2015 г., г. Самара) / Под ред. Г. В. Аكوпова, Е. Л. Чернышовой, С. Г. Ихсановой. – Самара: Поволжская государственная социально-гуманитарная академия, 2015. – С. 205-207. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27285359>.

22. Варфоломеева, Н. П. Формирование профессионального сознания публичных служащих Российской Федерации как основы антикоррупционного механизма профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Н. П. Варфоломеева // Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2012. – № 10 (101). – С. 83-88. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18777604>.

23. Васильева, Е. В. Аналитика и человеко-ориентированный дизайн в управлении интеллектуальным ресурсом государственной службы [Электронный ресурс] / Е. В. Васильева // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 1 (38). – С. 98-113. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42707001>.

24. Васильева, Е. В. Как изменится кадровый ландшафт государственной службы в цифровой эпохе? [Электронный ресурс] / Е. В. Васильева // Управленческие науки в современном мире: Сб. докладов науч. конф. (7–9 ноября 2018 г., г. Москва) – 2019. – С. 61-66. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39227882>.

25. Васильева, Е. В. Принципы перехода государственной службы на омниканальную цифровую стратегию [Электронный ресурс] / Е. В. Васильева // Вестник университета. – 2020. – № 4. – С. 5-13. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43038934>.

26. Вебер, М. Политика как призвание и профессия / М. Вебер. – М.: РИПОЛ Классик, 2018. – 288 с.

27. Ведяева, Е. С. Государственное и муниципальное управление: Учеб. пособие / Е. С. Ведяева, А. А. Гребенникова. – Саратов: Вузовское образование, 2019. – 166 с.

28. Веледова, С. Д. Проблемы современной бюрократии в России [Электронный ресурс] / С. Д. Веледова, В. Ф. Мамонтова // Тренды современной теории и практики публичного управления. – Вып. 4: Сб. статей. – Тюмень, 2017. – С. 166-172. – Режим доступа: <https://elib.utmn.ru/jspui/handle/ru-tsu/17237>.

29. Воробьев, Г. Г. Информационная культура управленческого труда / Г. Г. Воробьев. – М.: Экономика, 1971. – 108 с.

30. Воронина, Е. В. Кадровая политика и кадровый аудит в государственном и муниципальном управлении: Учеб. пособие / Е. В. Воронина, Е. В. Фугалевич, – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. – 85 с.

31. Воронцов, С. А. Индикаторы коррупционной деятельности в системе государственной власти и местного самоуправления РФ [Электронный ресурс] / С. А. Воронцов, А. В. Понеделков, С. Г. Зырянов // Социум и власть. – 2017. – № 1 (63). – С. 30-37. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29003122>.

32. Гапоненко, А. Л. Теория управления: Учебник и практикум [Электронный ресурс] / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2016. – 336 с. – Режим доступа: <https://static.my-shop.ru/product/pdf/201/2004097.pdf>.

33. Герова, Н. В. Вопросы формирования информационной культуры персонала структур государственного и муниципального управления

[Электронный ресурс] / Н. В. Герова // Информатика и прикладная математика. – 2020. – № 26. – С. 26-30. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44325371>.

34. Гимпельсон, В. Е. Найм и карьера молодых чиновников: идеи М. Вебера и российская реальность [Электронный ресурс] / В. Е. Гимпельсон, В. С. Магун // Россия реформирующаяся. – 2004. – № 4. – С. 125-156. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17901792>.

35. Глазьев, С. Ю. Закономерность смены мирохозяйственных укладов в развитии мировой экономической системы и связанных с ними политических изменений [Электронный ресурс] / С. Ю. Глазьев // Наука. Культура. Общество. – 2016. – № 3. – С. 5-45. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38512519>.

36. Гордиенко, В. А. Особенности межличностного познания государственных служащих, работающих в общественных приемных: специальность 19.00.05 «Социальная психология»: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. психол. наук [Электронный ресурс] / Гордиенко Валентина Анатольевна; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М., 2003. – 28 с. – Режим доступа: https://rusneb.ru/catalog/000200_000018_RU_NLR_bibl_452269.

37. Граждан, В. Д. Государственная гражданская служба: Учебник / В. Д. Граждан. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2021. – 468 с.

38. Грязнова, В. Н. Приоритеты развития государственной гражданской службы в условиях социальных трансформаций [Электронный ресурс] / В. Н. Грязнова, Р. А. Русинов // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 235-243. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672973>.

39. Грязных, Д. И. Духовно-нравственные основы профессиональной деятельности государственных служащих Российской Федерации / Д. И. Грязных. – М.: Издательские решения, 2016. – 88 с.

40. Гущин, В. И. Генезис понятия профессиональной культуры [Электронный ресурс] / В. И. Гущин, И. В. Потанина // Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие: мат-лы всероссийской науч.-практ. конф. (26 апреля 2018 г., г. Воронеж) / ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Воронежский филиал; Ред. коллегия: Е. М. Лещенко, О. И. Марар, И. В. Потанина, К. В. Мироненко. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2018. – С. 108-113. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35020434>.

41. Гущин, В. И. Профессиональная культура: понятие, сущность, структурные элементы [Электронный ресурс] / В. И. Гущин, И. В. Потанина // Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие: Мат-лы всероссийской науч.-практ. конф. (25 апреля 2019 г., г. Воронеж) / Ред. коллегия: Е. М. Лещенко [и др.]. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2019. – С. 89-93. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37634175>.

42. Давыдова, О. А. Формирование культуры делового общения у будущих государственных служащих: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук [Электронный ресурс] / Давыдова Ольга Анатольевна; Волгоградский гос. пед. ун-т. – Волгоград, 2003. – 20 с. – Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/01002655516>.

43. Давыдова, О. А. Этикет в деятельности государственных служащих [Электронный ресурс] / О. А. Давыдова // Вестник Волгоградской академии МВД России. – 2009. – № 3 (10). – С. 185-188. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22533657>.

44. Деркач, А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 3. Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности / А. А. Деркач. – М.: РАГС, 2000. – 541 с.

45. Деркач, А. А. Профессиональное самоопределение: сущность, структура, содержание [Электронный ресурс] / А. А. Деркач, С. А. Назаров // Акмеология. – 2018. – № 1 (65). – С. 5-8. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32605671>.

46. Дианова, В. М. История культурологии: Учебник для академического бакалавриата [Электронный ресурс] / В. М. Дианова, Ю. Н. Солонин. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2018. – 471 с. – Режим доступа: https://studme.org/1584072011864/kulturologiya/istoriya_kulturologii.

47. Дружинин, Н. Е. Словарь по профориентации и психологической поддержке [Электронный ресурс] / Н. Е. Дружинин. – Кемерово; Томск: Кемеровский областной центр профессиональной ориентации молодежи и психологической поддержки населения; Томский центр профессиональной ориентации, 2003. – 265 с. – Режим доступа: <http://med.niv.ru/doc/dictionary/career-psychological-support/index.htm>.

48. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда: Метод социологии / Э. Дюркгейм. – М.: Наука, 1991. – 572 с.

49. Егорова, Ю. С. Мотивация труда персонала государственных органов в условиях социально-экономических преобразований [Электронный ресурс] / Ю. С. Егорова // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2020. – С. 111-119. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43147804>.

50. Ерегина, А. Г. Дополнительное профессиональное образование как фактор профессионального развития государственных гражданских служащих: специальность 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы»: автореф. дис. на соискание ученой степени канд.

социол. наук [Электронный ресурс] / Ерегина Анна Геннадьевна; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. – М.: 2015. – 22 с. – Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/01005560835>.

51. Ерегина, А. Г. Типологический анализ профессионального развития государственных гражданских служащих: содержание, особенности, факторы [Электронный ресурс] / А. Г. Ерегина // Власть. – 2014. – № 12. – С. 139-146. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22867692>.

52. Жумагулов, Д. М. Правовая культура государственных служащих: сущностные характеристики [Электронный ресурс] / Д. М. Жумагулов, Е. Б. Абдрасулов // Сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. «Нормы международного права как источник российского законодательства» (1 апреля 2020 г., г. Пенза). – 2020. – С. 19-24. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42623334>.

53. Зайцева, А. М. Формирование устойчивости персонала к коррупционным явлениям в сфере государственного управления [Электронный ресурс] / А. М. Зайцева, Е. Г. Кошелева / Национальная концепция качества: подготовка управленческих кадров: Сб. тезисов докладов национальной науч.-практ. конф. с междунар. участием (2, 5 и 6 октября 2020 г., г. Санкт–Петербург) / Под ред. Е. А. Горбашко. – СПб.: Санкт–Петербургский государственный экономический университет, 2020. – С. 240-244. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44137134>.

54. Зайцева, Е. В. Профессиональная культура государственных служащих как путь формирования тренда современного управленца [Электронный ресурс] / Е. В. Зайцева // Актуальные вопросы права, экономики и управления. Сб. ст. XXIV Междунар. науч.-практ. конф. (10 февраля 2020 г., г. Пенза). – 2020. – С. 156-160. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42376068>.

55. Зарецкий, А. А. Государственная служба в Донецкой Народной Республике: проблемы и пути их решения [Электронный ресурс] / А. А. Зарецкий, В. А. Грабельников // Актуальные проблемы

административного и финансового права: Сб. науч. ст. по итогам работы междунар. круглого стола (02 декабря 2021 г., г. Донецк). – Донецк: Донецкий национальный университет, 2021. – С. 34-37. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47623531&selid=47623567>.

56. Зеркин, Д. П. Основы теории государственного управления: учеб. пособие для вузов [Электронный ресурс] / Д. П. Зеркин, В. Г. Игнатов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.; Ростов-на-Дону: MapT, 2007. – 507 с. – Режим доступа: https://www.studmed.ru/view/zerkin-dp-ignatov-vg-osnovy-teorii-gosudarstvennogo-upravleniya_4eac40e.html?page=3.

57. Зиммель, Г. Избранное. В 2 томах. Т. 2. Созерцание жизни / Г. Зиммель. – М.: Юрист, 1996. – 607 с.

58. Зырянов, С. Г. Коррупция в современной России: победить нельзя оставить. Где поставить запятую? [Электронный ресурс] / С. Г. Зырянов, Д. В. Аверьянова, А. Ю. Голобородько // Актуальные проблемы противодействия коррупции в современной России: Мат-лы Всероссийского Круглого стола (09 декабря 2020 г., г. Ростов-на-Дону). – Ростов-на-Дону: Южно-Российский институт управления – филиал РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, 2021. – С. 177-193. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44644798&selid=44644819>.

59. Ибрагимова, Э. И. Государственная служба и проблема профессиональной культуры государственных служащих [Электронный ресурс] / Э. И. Ибрагимова, Э. И. Ибрагимова // Актуальные вопросы современной науки и образования: сб. ст. XVII Междун. науч.-практ. конф (10 марта 2022 г., г. Пенза). – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 68-71. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48094018>.

60. Иванова, А. Ю. Русский язык в деловой документации: учебник и практикум для вузов / А. Ю. Иванова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2021. – 187 с.

61. Игнатов, В. Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность. Учеб. пособие [Электронный ресурс] / В. Г. Игнатов, В. К. Белолипецкий. – Ростов-на-Дону: Март, 2000. – 251 с. – Режим доступа: <https://textarchive.ru/c-2999269.html>.

62. Калашников, М. М. Формирование культуры делового общения государственных служащих в системе непрерывного образования: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук [Электронный ресурс] / Калашников Михаил Михайлович; Орловский гос. ун-т. – Орел, 2009. – 21 с. – Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/01003468488>.

63. Капитонов, Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 352 с.

64. Каптерев, А. И. Информатизация социокультурного пространства / А. И. Каптерев. – М.: Гранд : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 506 с.

65. Карапетян, Н. С. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях развития цифровых технологий [Электронный ресурс] / Н. С. Карапетян, Е. Н. Каунов // Креативная экономика. – 2020. – Том 14. – № 6. – С. 993-1010. – Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/110503>.

66. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс; пер. с англ. О. И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 606 с.

67. Квитко, А. Ю. Информационная культура личности [Электронный ресурс] / А. Ю. Квитко // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2010. – № 2 (73). – С. 162-169. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15238631>.

68. Климов, Е. А. О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их (психологический взгляд):

Учеб. пособие / Е. А. Климов. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2006. – 173 с.

69. Климов, Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие / Е. А. Климов. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 222 с.

70. Кобозева, Е. М. Методы и подходы к исследованию корпоративной культуры организации [Электронный ресурс] / Е. М. Кобозева, Н. Е. Осипова // Научный вестник Южного института менеджмента. – 2019. – № 3. – С. 52-56. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-i-podhody-k-issledovaniyu-korporativnoy-kultury-organizatsii>.

71. Коган, Л. Н. Социология культуры: Учеб. пособие [Электронный ресурс] / Л. Н. Коган. – Екатеринбург: УрГУ, 1992. – 120 с. – Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/40853/1/5-230-06679-2_1992.pdf.

72. Коган, Л. Н. Цель и смысл жизни человека / Л. Н. Коган. – М.: Мысль, 1984. – 252 с.

73. Колмыкова, М. А. Профессиональная культура чиновника как единство профессионализма и управленческой культуры: учебное пособие для студентов, обучающихся по программе высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление [Электронный ресурс] / М. А. Колмыкова, Н. И. Селиверстова. – Оренбург: ОГУ, 2017. – 107 с. – Режим доступа: https://bstudy.net/878723/sotsiologiya/professionalnaya_kultura_chinovnika_kak_edinstvo_professionalizma_i_upravlencheskoy_kultury.

74. Коломийцев, В. Ф. Социология Герберта Спенсера [Электронный ресурс] / В. Ф. Коломийцев // Социологические исследования. – 2004. – № 1 (237). – С. 37-43. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17670464&>.

75. Комлева, В. В. Перспективы интеграции и сотрудничества России, стран СНГ и ЕС в сфере подготовки государственных служащих

[Электронный ресурс] / В. В. Комлева // Государственная служба. – 2013. – № 4 (84). – С. 86-89. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21027302>.

76. Комлева, В. В. Профессиональная этика государственных служащих в условиях реформирования государственной службы [Электронный ресурс] / В. В. Комлева // Социология власти. – 2004. – № 1. – С. 96-115. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9230916>.

77. Конституционный лексикон. Государственно-правовой терминологический словарь [Сайт]. – Режим доступа: <https://determiner.ru/slovari/konstitucionnyi-leksikon-gosudarstvenno-pravovoi-terminologicheskii-slovar.html>.

78. Конт, О. Дух позитивной философии. Слово о положительном мышлении / О. Конт. – 2-е изд. – М.: Либроком, 2011. – 76 с.

79. Коробко, В. И. Управленческая и менеджеральная культура муниципального служащего [Электронный ресурс] / В. И. Коробко // Инновации в отраслях народного хозяйства, как фактор решения социально-экономических проблем современности: Сб. докладов и мат-лов VII Междунар. науч.-практ. конф. (07–08 декабря 2017 г., г. Москва). – М.: Автономная некоммерческая организация высшего образования «Институт непрерывного образования», 2017. – С. 150-157. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32641254>.

80. Коротков, Э. М. Исследование систем управления: учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] / Э. М. Коротков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2022. – 226 с. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/489085>.

81. Кочергин, В. Я. Профессиональная культура и социальные технологии: теоретико-методологический анализ взаимосвязи [Электронный ресурс] / В. Я. Кочергин // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2019. – № 3. – С. 4-9. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41300005>.

82. Кочетков, А. В. Информационно коммуникационные технологии в деятельности государственных органов [Электронный ресурс] / А. В. Кочетков, А. С. Родин // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 224-230. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672971>.

83. Кочетов, Г. М. Механизмы процесса профессионализации: (концептуальная постановка задачи) / Г. М. Кочетов. – Томск: Издательство Томского государственного университета, 1975. – 192 с.

84. Кравченко, А. И. Культурология: Учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] / А. И. Кравченко – 4-е изд – М.: Академический Проект : Трикста. – 2003. – 496 с.

85. Кудаев, П. П. Управленческие технологии профессионального развития государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] / П. П. Кудаев // Молодой ученый. – 2013. – № 12 (59). – С. 663-667. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20888630>.

86. Кудрук, Г. Н. Отражение образа профессионала в языковом сознании: специальность 10.02.19 «Теория языка»: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. филол. наук [Электронный ресурс] / Кудрук Глеб Николаевич; Челябинский гос. ун-т. – Челябинск, 2008. – 21 с. – Режим доступа: <https://viewer.rusneb.ru/ru/rsl01003446558>.

87. Кузнецов, А. Н. Этика государственной и муниципальной службы: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / А. Н. Кузнецов. – М.: Изд-во Юрайт, 2014. – 253 с. – Режим доступа: http://static1.ozone.ru/multimedia/book_file/1008778425.pdf.

88. Кузьминов, Н. Н. Психолого-акмеологические условия и факторы эффективного развития профессиональной культуры госслужащих: специальность 19.00.13 «Психология развития, акмеология»: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. психол. наук [Электронный ресурс] /

Кузьминов Николай Николаевич; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М., 1999. – 21 с. – Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/01000228975>.

89. Культурология. XX век: Энциклопедия. В 2-х т. Т. 1-2 [Электронный ресурс] / Гл. ред., сост. С. Я. Левит. – СПб.: Университетская книга; ООО «Алетейя», 1998. – 446 + 446 с. – Режим доступа: <http://psylib.org.ua/books/levit01/index.htm>.

90. Купряшин, Г. Л. Теория и механизмы современного государственного управления: учебное пособие / Г. Л. Купряшин, А. И. Соловьев. – 2-е изд. – М.: Издательство Московского университета, 2017. – 642 с.

91. Лисицина, М. П. Особенности профессиональной этики государственного гражданского служащего [Электронный ресурс] / М. П. Лисицина, Т. Г. Голубева // Сб. науч. ст. по мат-лам IV Междунар. науч.-практ. конф. «Инновационные идеи молодых исследователей» (15 января 2021 г., г. Уфа). – 2021. – С. 120-125. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44679019>.

92. Лотман, Ю. М. Беседы о русской культуре [Электронный ресурс] / Ю. М. Лотман. – СПб.: Искусство-СПб, 1994. – 412 с. – Режим доступа: https://imwerden.de/pdf/lotman_besedy_o_russkoj_kulture_1994__ocr.pdf.

93. Лотман, Ю. М. Избранные статьи в трех томах. Том 1. Статьи по семиотике и типологии культуры [Электронный ресурс] / Ю. М. Лотман. – Таллин: Александра, 1992. – 472 с. – Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/2155184>.

94. Магомедов, К. О. Кадровый потенциал России: социологический анализ проблем формирования и развития [Электронный ресурс] / К. О. Магомедов // Коммуникология. – 2017. – Т. 5, № 1. – С. 134-146. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29041585>.

95. Магомедов, К. О. Требование к государственному служащему - профессионализм [Электронный ресурс] / К. О. Магомедов //

Государственная служба. – 2013. – № 4 (84). – С. 23-26. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21027285>.

96. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Электронный ресурс] / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996. – 308 с. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/1635275>.

97. Мертон, Р. Социальная теория и социальная структура [Электронный ресурс] / Р. Мертон. – М.: АСТ : АСТ МОСКВА : ХРАНИТЕЛЬ, 2006. – 880 с. – Режим доступа: https://platona.net/load/knigi_po_filosofii/socialnaja_filosofija/robert_merton_socialnaja_teoriya_i_socialnaja_struktura/24-1-0-210.

98. Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа [Электронный ресурс] / М.: Мин-во труда и социальной защиты Рос. Федерации, 2018. – 24 с. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15>.

99. Мешкова, И. В. Актуальные проблемы кадрового обеспечения государственных органов Российской Федерации [Электронный ресурс] / И. В. Мешкова, А. Т. Плиева // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 193-197. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672967>.

100. Мешкова, И. В. Профессиональное развитие персонала организации в условиях цифровой трансформации [Электронный ресурс] / И. В. Мешкова, В. С. Соколов // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 274-279. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672978>.

101. Михайлов, Ф. Б. Профессиография: Учеб. пособие [Электронный ресурс] / Ф. Б. Михайлов, Е. В. Смольникова, Д. А. Мясников. –

Казань: Изд-во Казан. Ун-та, 2018. – 44 с. – Режим доступа: https://kpfu.ru/staff_files/F_1611834466/Professiografiya.pdf.

102. Модель, И. М. Профессиональная культура муниципального депутата: теоретико-социологический анализ / И. М. Модель. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 1993. – 185 с.

103. Москвитина, Н. В. Информационная культура муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Н. В. Москвитина // Социология. – 2020. – № 3. – С. 211-221. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnaya-kultura-munitsipalnyh-sluzhaschih>.

104. Налетова, И. В. Изменения культуры государственного управления в информационном обществе [Электронный ресурс] / И. В. Налетова, В. В. Комлева, О. В. Жуликова // Социально-гуманитарные знания. – 2017. – № 9. – С. 14-26. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30022309>.

105. Национальная энциклопедическая служба России (НЭС) [Сайт]. – Режим доступа: <https://vocabulary.ru>.

106. Новая философская энциклопедия [Сайт]. – Режим доступа: https://gufo.me/dict/philosophy_encyclopedia.

107. Новиков, А. М. Методология научного исследования: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – 3-е изд. – М.: Либроком, 2014. – 280 с. – Режим доступа: https://www.studmed.ru/novikov-am-novikov-da-metodologiya-nauchnogo-issledovaniya_b291ce2cc22.html.

108. Нуралиева, Э. Ш. Культура государственного гражданского служащего [Электронный ресурс] / Э. Ш. Нуралиева // Социология власти. – 2011. – № 4. – С. 129-135. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17031067>.

109. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: Федеральный закон

от 29 июля 2017 г. № 275-ФЗ: офиц. текст [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента Российской Федерации. – 2017. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/42219>.

110. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ: офиц. текст: по состоянию на 02 июля 2021 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – М., 2021. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601.

111. О едином специализированном информационном ресурсе, предназначенном для профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 15 августа 2019 г. № 1056 (вместе с «Положением о едином специализированном информационном ресурсе, предназначенном для профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации»): офиц. текст: по состоянию на 15 августа 2019 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Правительства Российской Федерации. – М., 2019. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/123459>.

112. О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами: Федеральный закон от 07 мая 2013 г. № 79-ФЗ: офиц. текст: по состоянию на 26 мая 2021 г. [Электронный ресурс] // Гарант: информационно-правовой портал. – М., 2021. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70372954>.

113. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 68 (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации»): офиц. текст: по состоянию на 21 февраля 2019 г.

[Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента Российской Федерации. – М., 2021. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43993>.

114. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ: офиц. текст: по состоянию на 23 мая 2016 г. [Электронный ресурс] // Гарант: информационно-правовой портал. – М., 2016. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/185886>.

115. О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти: Закон Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ: офиц. текст: по состоянию на 14 марта 2020 г. [Электронный ресурс] // Гарант: информационно-правовой портал. – М., 2020. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/73742836/paragraph/375:0>.

116. О государственной гражданской службе: Закон Донецкой Народной Республики от 15 января 2020 г. № 91-ІНС: офиц. текст: по состоянию на 17 июня 2021 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe>.

117. О системе государственной службы Донецкой Народной Республики: Закон Донецкой Народной Республики от 3 апреля 2015 г. № 32-ІНС: офиц. текст: по состоянию на 17 июня 2021 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe>.

118. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ: офиц. текст: по состоянию на 14 июля 2022 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента Российской Федерации. – М., 2022. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698>.

119. Об утверждении Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р (вместе с «Концепцией Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы»): офиц. текст: по состоянию на 29 декабря 2014 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Правительства Российской Федерации. – М., 2014. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/94548>.

120. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885: офиц. текст: по состоянию на 25 августа 2021 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента Российской Федерации. – М., 2021. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/18458>.

121. Обзор изменений Конституции РФ [Электронный ресурс] // Гарант: информационно-правовой портал. – М., 2020. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/77399046>.

122. Огнева, В. В. Имидж государственного гражданского служащего региона как предмет социально–политического анализа [Электронный ресурс] / В. В. Огнева, Ю. В. Дорохова // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2014. – Вып. 1. – С. 152-162. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/imidzh-gosudarstvennogo-grazhdanskogo-sluzhaschego-regiona-kak-predmet-sotsialno-politicheskogo-analiza>.

123. Озаркив, О. М. Изучение корпоративной культуры: теоретико-методологические основания [Электронный ресурс] / О. М. Озаркив // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2019. – Т. 44. – № 3. – С. 525-532. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41357144>.

124. Оленичева, Ю. А. Техника административной деятельности: Учеб. пособие / Ю. А. Оленичева. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2018. – 205 с.

125. Оленичева, Ю. А. Креативное образование современных государственных (муниципальных) служащих в условиях инновационной трансформации [Электронный ресурс] / Ю. А. Оленичева, В. В. Свиридов // Актуальные проблемы государственного и муниципального управления: теоретико-методологические и прикладные аспекты: Мат-лы Междунар. круглого стола в рамках VII Междунар. науч. форума Донецкой Народной Республики «Инновационные перспективы Донбасса: инфраструктурное и социально-экономическое развитие» (18 мая 2021 г., г. Донецк) / Под общ. ред. С. В. Беспаловой. – Донецк: Донецкий национальный университет, 2021. – С. 112-114. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46274347>.

126. Омельченко, Н. А. Этика государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для среднего профессионального образования [Электронный ресурс] / Н. А. Омельченко. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2019. – 316 с. – Режим доступа: <https://urait.ru/index.php/bcode/433782>

127. Основные типы руководителей: их характеристика и особенности [Электронный ресурс] // Образовательный сервис Zaochnik: сайт. – М., 2022. – Режим доступа: <https://zaochnik.com/spravochnik/menedzhment/osnovy-upravlencheskoj-deyatelnosti/osnovnye-tipy-rukovoditelej>.

128. Охотский, Е. В. Теория и механизмы современного государственного управления: учебник для магистров [Электронный ресурс] / Е. В. Охотский. – М.: Изд-во Юрайт, 2018. – 701 с. – Режим доступа: https://studme.org/278247/menedzhment/teoriya_i_mehanizmy_sovremennogo_gosudarstvennogo_upravleniya_.

129. Охотский, Е. В. Непризнанные республики Донбасса: правовые основы и особенности организации государственного управления [Электронный ресурс] / Е. В. Охотский, Г. А. Борщевский // Публичное и частное право. – 2019. – № 2 (42). – С. 38-58. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42446617>.

130. Панова, М. Н. Влияние социальных факторов на речевое поведение государственных служащих [Электронный ресурс] / М. Н. Панова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Теория языка. Семиотика. Семантика. – 2018. – Т. 9. – № 2. – С. 254-272. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35139909>.

131. Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М.: Академический Проект, 2018. – 434 с.

132. Парунина, Л. Д. Модель профессиональной культуры современных муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Л. Д. Парунина // Вестник Омского университета. – 2012. – № 1 (63). – С. 354-358. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18080341>.

133. Парунина, Л. Д. Особенности становления и развития профессиональной культуры муниципальных служащих в современной России (социологический анализ): специальность 22.00.06 «Социология культуры»: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. социол. наук [Электронный ресурс] / Парунина Любовь Дмитриевна; Уральский гос. ун-т. – Екатеринбург, 2010. – 22 с. – Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/01004615528>.

134. Парунина, Л. Д. Профессиональная культура современных муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Л. Д. Парунина // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2011. – № 3. – С. 83. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=16927284>.

135. Пашин, Л. А. Теоретические подходы к изучению управленческой культуры государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] / Л. А. Пашин, Н. В. Проказина, В. В. Комлева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 3 (29). – С. 71-75. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21611103>.

136. Петрова, Ю. И. Международный опыт организации муниципальной службы [Электронный ресурс] / Ю. И. Петрова, Т. В. Бутова // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. –

2015. – № 18. – С. 182-184. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnyy-opyt-organizatsii-munitsipalnoy-sluzhby>.

137. Питерс, Т. В поисках успешного управления (опыт лучших кампаний) [Электронный ресурс] / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М.: Прогресс, 1986. – 418 с. – Режим доступа: http://www.universalinternetlibrary.ru/book/53321/chitat_knigu.shtml.

138. Пищик, А. М. Культура личности государственного служащего XXI века [Электронный ресурс] / А. М. Пищик // Образовательные технологии (г. Москва). – 2020. – № 1. – С. 3-9. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kultura-lichnosti-gosudarstvennogo-sluzhaschego-xxi-veka>.

139. Пищик, А. М. Нижегородская методологическая школа: основные концепции: монография [Электронный ресурс] / А. М. Пищик. – М.: Изд-во Академии тринитаризма, 2017. – 80 с. – Режим доступа: <http://www.trinitas.ru/rus/doc/0001/005b/1811-psh.pdf>.

140. Поглазов, А. С. Формирование позитивного имиджа государственных служащих РФ [Электронный ресурс] / А. С. Поглазов // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 6 (45). – С. 479-483. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43790613>.

141. Пономаренко, Б. Т. Социальные факторы формирования эффективной личности на государственной гражданской службе [Электронный ресурс] / Б. Т. Пономаренко, М. С. Халиков // Личность: ресурсы и потенциал. – 2020. – № 3 (7). – С. 23-28. – Режим доступа: https://science.potentiales.ru/content/issues/2020.09/issue2020.09_art19997654.pdf.

142. Попов, Е. А. Политическая культура муниципального служащего в России: идеалы претендентов и консенсус работников [Электронный ресурс] / Е. А. Попов // Вестник Томского государственного университета.

Философия. Социология. Политология. – 2022. – № 65. – С. 288-299. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48591039>.

143. Потапова, Е. П. К вопросу об этико-коммуникативной компетентности государственных гражданских и муниципальных служащих: исследование ценностных регулятивов с позиции теории фракталов [Электронный ресурс] / Е. П. Потапова, П. А. Позднякова // Ученые записки. – 2018. – № 3 (27). – С. 66-70. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36324995>.

144. Потапова, Е. П. Особенности формирования профессиональной культуры современных государственных и муниципальных служащих на четвертом этапе промышленной революции [Электронный ресурс] / Е. П. Потапова, П. А. Позднякова // Ученые записки. – 2019. – № 3 (31). – С. 43-49. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41379241>.

145. Почепцов, Г. Г. Имиджелогия / Г. Г. Почепцов. – М.: СмартБук, 2009. – 575 с.

146. Почепцов, Г. Г. Теория коммуникации / Г. Г. Почепцов. – 2-е изд., стер. – М.: СмартБук, 2009. – 651 с.

147. Приходько, Е. Л. Формирование правовой культуры у государственных служащих [Электронный ресурс] / Е. Л. Приходько, И. П. Подмаркова // Актуальные проблемы правового, экономического и социально-психологического знания: теория и практика: мат-лы III Междунар. науч.-практ. конф. (16 мая 2019 г., г. Донецк): в 3 т. / ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия». – Донецк: Цифровая типография, 2019. – С. 177-181. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38562594&selid=38562631>.

148. Проказина, Н. В. Управленческая культура государственных гражданских служащих: теоретическое обоснование и социальная практика [Электронный ресурс] / Н. В. Проказина // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. – 2021. – № 19 (19). – С. 36-39. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46398199>.

149. Протанская, Е. С. Профессиональная этика. Моральная пропедевтика делового поведения: Учебное пособие / Е. С. Протанская. – СПб.: Алетейя, 2003. – 288 с.

150. Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии [Электронный ресурс] / Под ред. Е. Ярской-Смирновой. – М.: ООО «Вариант», 2014. – 148 с. – Режим доступа: https://www.hse.ru/pubs/share/direct/demo_document/138609628.

151. Прохоцкая, С. А. Информационная культура и ее роль в профессиональной деятельности государственного служащего [Электронный ресурс] / С. А. Прохоцкая // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – № 4 (55). – С. 21-25. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26698894>.

152. Пясецкая, Е. Н. Актуальные тенденции развития корпоративной культуры в органах публичной власти [Электронный ресурс] / Е. Н. Пясецкая // Политика, экономика и инновации. – 2018. – № 4 (21). – С. 3 (3.1-3.7). – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36646778>.

153. Пясецкая, Е. Н. Особенности формирования управленческой культуры государственной и муниципальной службы [Электронный ресурс] / Е. Н. Пясецкая // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. – 2017. – № 4 (13). – С. 20-22. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32750795>.

154. Пясецкая, Е. Н. Особенности формирования этики современной публичной службы [Электронный ресурс] / Е. Н. Пясецкая // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2013. – № 10. – С. 70-74. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20900922>.

155. Пясецкая, Е. Н. Сущность информационной культуры и поведенческие особенности ее проявления / Е. Н. Пясецкая [Электронный ресурс] // Проблемы современной науки и образования. – 2015. – № 8 (38). – С. 143-146. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23843071>.

156. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС при Президенте РФ) [Сайт]. – Режим доступа: <https://www.ranepa.ru>.

157. Савостова, Т. Л. Государственная кадровая политика и инновационное развитие России: концептуальные подходы: монография [Электронный ресурс] / Т. Л. Савостова. – М.: Русайнс, 2020. – 147 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/935621>.

158. Садохин, А. П. Культурология: теория культуры: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / А. П. Садохин, Т. Г. Грушевицкая. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 364 с.

159. Самыгин, С. И. Социология управления: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / С. И. Самыгин, О. В. Васильченко, М. А. Васьков, А. В. Верещагина; отв. ред. С. И. Самыгин. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. – 318 с.

160. Северинова, А. А. Профессиональная деформация государственных служащих [Электронный ресурс] / А. А. Северинова, Н. В. Климовских // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet». – 2020. – Т. 3. – № 9. – С. 811-816. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-deformatsiya-gosudarstvennyh-sluzhaschih>.

161. Сергеева, Т. А. Проблема имиджа государственных служащих в России [Электронный ресурс] / Т. А. Сергеева, И. А. Савченко // Вестник университета. – 2020. – № 5. – С. 32-40. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43116560>.

162. Сергеева, Т. А. Технологии формирования имиджа на примере государственных служащих разных уровней и видов [Электронный ресурс] / Т. А. Сергеева, И. А. Савченко // Вестник университета. – 2020. – № 8. – С. 25-32. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43962427>.

163. Соколов, В. М. Модельный кодекс государственного служащего Российской Федерации / В. М. Соколов // Менеджмент в государственных структурах. – 2010. – № 1. – С. 34–41.

164. Соколова, Г. Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса: Опыт социологического исследования / Г. Н. Соколова; Под ред. Е. М. Бабосова. – Минск: Наука и техника, 1984. – 220 с.

165. Соловьев, В. С. Национальный вопрос в России [Электронный ресурс] / В. С. Соловьев. – М.: АСТ; АСТ Москва; Хранитель, 2007. – 506 с. – Режим доступа: <https://filosoff.org/solovyov/tvorchestvo/nacionalnyj-vopros-v-rossii/pagen/1>.

166. Социальные факторы эффективности государственной гражданской службы: МЕТОДОЛОГИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА [Электронный ресурс] / Т. А. Кононенко, К. О. Магомедов, Б. Т. Пономаренко, М. С. Халиков. – М.: Международное издание «Этносоциум и межнациональная культура», 2018. – 136 с. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37402362>.

167. Социология профессий: Учебник и практикум [Электронный ресурс] / Л. А. Лебединцева и др.; под ред. Л. А. Лебединцевой. – М.: Изд-во Юрайт, 2019. – 273 с. – Режим доступа: https://studme.org/92728/sotsiologiya/sotsiologiya_professiy.

168. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих: утвержден Министерство труда и социального развития Российской Федерации: офиц. текст: по состоянию на 19 июля 2022 г. [Электронный ресурс]. – М.: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2022. – 1209 с. – Режим доступа: https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/1a/b2/Справочник_квалификационных

требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям.pdf.

169. Сысоева, Е. Ю. Основы профессиональной культуры: учеб. пособие [Электронный ресурс] / Е. Ю. Сысоева. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2016. – 60 с. – Режим доступа: <http://repo.ssau.ru/handle/Uchebnye-posobiya/Osnovy-professionalnoi-kultury-Elektronnyi-resurs-ucheb-posobie-68111>.

170. Тереняк, А. М. Морально-этический образ государственного служащего [Электронный ресурс] / А. М. Тереняк // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2020. – № 4 (44). – С. 208-211. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43089533>.

171. Тимофеева, О. Г. Роль административной этики в формировании позитивного имиджа государственной и муниципальной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] / О. Г. Тимофеева, Д. А. Игнатов // Известия Юго-западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2020. – Т. 10. – № 3. – С. 207-216. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43159968>.

172. Тимофеева, О. Г. Служебная этика государственных и муниципальных служащих как инструмент противодействия аморальным проявлениям коррупционного характера [Электронный ресурс] / О. Г. Тимофеева, Д. А. Игнатов // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2020. – Т. 10. – № 2. – С. 197-207. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43031753>.

173. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Одобрен решением президиума совета при Президенте по противодействию коррупции 23.12.2010 г. (протокол № 21): офиц. текст: по состоянию на 23 дек. 2010 г. [Электронный ресурс] / Мин-во труда и социальной

защиты Рос. Федерации. – Режим доступа:
<https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/3>.

174. Третьякова, Т. О. Формирование управленческой культуры в органах судебной власти (социологический аспект) [Электронный ресурс] / Т. О. Третьякова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2009. – № 101. – С. 292-296. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12361958>.

175. Трофимова, Т. В. Организационная культура как мотивирующий фактор государственных гражданских и муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Т. В. Трофимова, С. С. Иванова // Молодой ученый. – 2021. – № 20 (362). – С. 278-280. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/362/80923>.

176. Тулонен, А. Чему можно научиться у Расселла Акоффа? [Электронный ресурс] / А. Тулонен // Проблемы управления в социальных системах. – 2014. – Т. 7. – № 10. – С. 16-21. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25071281>.

177. Тхаркахо, А. А. Этические нормы в регулировании государственной службы и их роль в противодействии развитию коррупции [Электронный ресурс] / А. А. Тхаркахо, М. И. Гоциева, С. Ю. Бунтовский // Аллея науки. – 2018. – Т. 5. – № 9 (25). – С. 650-653. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36526117&ysclid=l6w88beqtt372137549>.

178. Улунова, А. Е. Культура профессионального общения государственных служащих как культура профессиональной группы и культура личности [Электронный ресурс] / А. Е. Улунова // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2013. – № 1 (25). – С. 231-238. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19020617>.

179. Управление – это наука и искусство / А. Файоль и др. – М.: Республика, 1992. – 351 с.

180. Фатхлисламов, Т. С. Управленческие аномалии в системе государственной службы: нравственно-этический аспект [Электронный ресурс] / Т. С. Фатхлисламов // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2020. – С. 264-273. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43147828>.

181. Фотина, Л. В. Направления развития государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] / Л. В. Фотина, Э. О. Гогичаева // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 66-70. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672949>.

182. Фотина, Л. В. Управление профессиональным развитием государственного служащего: опыт стран ЕАЭС [Электронный ресурс] / Л. В. Фотина, Х. З. Хучбаров // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2020. – С. 278-288. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43147830>.

183. Халиков, М. С. Факторы повышения эффективности государственной гражданской службы (по материалам социологического мониторинга) [Электронный ресурс] / М. С. Халиков // Аграрное и земельное право. – 2019. – № 1 (169). – С. 77-83. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38176262>.

184. Хорошкевич, Н. Г. Исследования политической культуры государственных гражданских и муниципальных служащих и их место в социологическом знании [Электронный ресурс] / Н. Г. Хорошкевич // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2019. – № 1. – С. 203-207. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovaniya-politicheskoy-kultury->

gosudarstvennyh-grazhdanskih-i-munitsipalnyh-sluzhaschih-i-ih-mesto-v-sotsiologicheskom-znanii.

185. Храмцова, Т. А. Специфика и содержание профессиональной культуры государственного гражданского служащего [Электронный ресурс] / Т. А. Храмцова // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – № 2 (8). – С. 51-56. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42344599>.

186. Хромов, Н. И. Теория и механизмы современного государственного управления: Курс лекций / Н. И. Хромов. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2020. – 200 с.

187. Хромов, Н. И. Человеческий капитал в системе государственного управления республики [Электронный ресурс] / Н. И. Хромов // Менеджер. Вестник ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Администрации ДНР». – 2018. – № 4 (86). – С. 184-189. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38687312&>.

188. Хэнди, Ч. Слоны и блохи: Будущее крупных корпораций и мелкого бизнеса / Ч. Хэнди; Пер. с англ. Т. Гутниковой. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 204 с.

189. Цуциев, М. А. Государственная служба в трехлетней перспективе [Электронный ресурс] / М. А. Цуциев // Бюджет. – 2016. – № 3. – Режим доступа: <http://bujet.ru/article/292870.php>.

190. Чепелева, Н. А. Профессиональная деформация госслужащих [Электронный ресурс] / Н. А. Чепелева, О. А. Харьковская // Инновационная наука. – 2020. – № 10. – С. 79-82. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-deformatsiya-gossluzhaschih>.

191. Черепанова, У. Г. Основы профориентологии: хрестоматия [Электронный ресурс] / У. Г. Черепанова; Федер. агентство по образованию. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2007. – 172 с. – Режим доступа: <http://repo.ssau.ru/handle/Uchebnye-izdaniya/Osnovy-proforientologii-hrestomatiya-Tekst-elektronnyi-86988?mode=full>.

192. Чернец, Е. В. Корпоративная культура государственной службы: социолингвистический и лингвокультурный подходы: специальность 10.02.19 «Теория языка»: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. филол. наук [Электронный ресурс] / Чернец Екатерина Владимировна; Челябинский гос. ун-т. – Челябинск, 2011. – 23 с. – Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/01004853566>.

193. Чернец, Е. В. Образ чиновника в языковом сознании [Электронный ресурс] / Е. В. Чернец // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 28 (243). – С. 144-146. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17681450>.

194. Чернец, Е. В. Подходы к изучению профессиональной культуры и корпоративной культуры [Электронный ресурс] / Е. В. Чернец // Вестник Челябинского государственного университета. – 2009. – № 27 (165). – С. 160-163. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=12891561>.

195. Чернец, Е. В. Стереотипный образ современного государственного служащего [Электронный ресурс] / Е. В. Чернец // Вестник Челябинского государственного университета. – 2010. – № 22 (203). – С. 144-147. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=16338003>.

196. Шапиро, С. А. Организационная культура: учебник [Электронный ресурс] / С. А. Шапиро. – М.: КНОРУС, 2017. – 256 с. – Режим доступа: https://bstudy.net/686039/ekonomika/organizatsionnaya_kultura_#google_vignette.

197. Шачнев, С. А. Профессионализация государственной службы: проблемные аспекты и пути достижения эффективности [Электронный ресурс] / С. А. Шачнев // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2019. – № 4. – С. 3-11. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41522503>.

198. Шачнев, С. А. Профессиональная культура государственного служащего: методологические и практические аспекты совершенствования [Электронный ресурс] / С. А. Шачнев // Известия Тульского

государственного университета. Гуманитарные науки. – 2018. – № 4. – С. 21-28. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36529719>.

199. Шувалова, Н. Н. Концептуальные основы этики государственной корпорации [Электронный ресурс] / Н. Н. Шувалова, В. В. Сидоров // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 257-267. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672976>.

200. Шувалова, Н. Н. Актуальные проблемы профессионального развития государственных служащих [Электронный ресурс] / Н. Н. Шувалова, И. А. Яковлев // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 339-347. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672986>.

201. Шумилов, В. В. Наставничество на государственной службе [Электронный ресурс] / В. В. Шумилов // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 319-322. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45673045>.

202. Юшковец, Ю. А. Морально-правовые аспекты деятельности политика [Электронный ресурс] / Ю. А. Юшковец, О. В. Кленкина, Е. Г. Шиханова // Право и общество. – 2020. – № 2 (30). – С. 26-31. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44675412>.

203. Яшин, А. В. Организационно-правовые механизмы предупреждения коррупционных и иных правонарушений государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс] / А. В. Яшин // Вопросы совершенствования системы государственного

управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 359-368. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672988>.