

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2026-10-17>

УДК 316.334.2



Attribution

cc by

СПЕЦИФИКА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО РАССМОТРЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Хорошкевич Н.Г.

Сахалинский государственный университет

Аннотация. Актуальность изучения человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих обусловлена тем, что последние являются реализаторами государственной политики. В социологии его исследование возможно с позиций разных подходов. Это подходы – исторический, социокультурный, системный, структурно-функциональный, деятельностный, конфликтологический, интегралистский и комплексный подходы. С их позиций в статье рассмотрены возможные вопросы изучения человеческого потенциала данной социально-профессиональной группы. В статье приводится авторское определение человеческого потенциала. Автор поднимает вопрос о месте исследований человеческого потенциала данной социально-профессиональной группы, и рассматривает их как одно из исследовательских направлений в социологии – социологию человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих.

Ключевые слова: социология, исследовательские подходы, человеческий потенциал, государственные гражданские и муниципальные служащие.

Финансирование: инициативная работа.

Original article

THE SPECIFICS OF THE SOCIOLOGICAL EXAMINATION OF THE HUMAN POTENTIAL OF STATE CIVIL AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Natalya G. Khoroshkevich

Sakhalin State University

Abstract. The relevance of studying the human potential of civil and municipal employees is due to the fact that the latter are implementers of state policy. In sociology, its study is possible from the perspective of various approaches. These approaches include the historical, sociocultural, systemic, structural-functional, activity-based, conflictological, integrative, and comprehensive approaches. From these perspectives, the article examines possible issues related to studying the human potential of this socio-professional group. The article provides the author's definition of human potential. The author raises the question of the place of research into the human potential of this socio-professional group and considers it as one of the research areas in sociology — the sociology of the human potential of state civil and municipal employees.

Keywords: Sociology, research approaches, human potential, civil and municipal employees.

Funding: Independent work.

Введение.

Современное общество вступило в новый этап информационного общества – общество искусственного интеллекта. Этот феномен имеет не только позитивные стороны, но и свои трудности. Искусственный интеллект (ИИ) начинает выполнять функции сотрудников в различных сферах общества, в том числе – в системе государственного и муниципального управления. Повышаются требования к государственным гражданским и муниципальным служащим.

Учитывая их роль в обществе, становится актуальной проблема развития знаний, качеств, способностей, установок и т.д. у данной социально-профессиональной группы, необходимых для того, чтобы в будущем представители властных структур могли соответствовать профессиональным требованиям.

Для более полного, точного представления о том, какие именно качества необходимо у них разви-

вать, целесообразно изучать данный вопрос на научной основе, в том числе – в рамках социологии. Она – связующее звено между развитием компетенций у представителей данной социальной общности и обществом, так как именно она изучает социум: дает представления о требованиях, проблемах, вызовах современного общества, что нужно учитывать при развитии тех или иных свойств у сотрудников.

В данной работе рассматриваются социологические подходы к изучению человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих. Почему именно человеческий потенциал? Потому что именно это понятие вбирает в себя и знания, и навыки, и способности уже развитые, и еще не развитые – задатки, и т.д. – все необходимые свойства для выполнения данной деятельности.

Под человеческим потенциалом автор статьи понимает все когнитивные и некогнитивные свойства

личности, все то, что она использует и может использовать для личностного развития и удовлетворения своих потребностей, взаимодействуя с обществом с учетом его интересов.

Цель статьи - анализ существующих социологических подходов с позиции их использования для изучения человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих.

Объект исследования – человеческий потенциал государственных гражданских и муниципальных служащих.

Предмет исследования - достоинства и недостатки социологических подходов для изучения человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих.

Методология и методы исследования.

В качестве методов исследования были использованы общенаучные методы исследования: анализ, синтез, абстрагирование, дедукция.

В статье были проанализированы исторический, социокультурный, системный, структурно-функциональный, деятельностный, конфликтологический, интегральный и комплексный подходы, используемые в современной социологии. Каждый из них, в зависимости от целей и задач исследования, способствует более глубокому исследованию того или иного аспекта изучаемой проблемы [1, с.204].

Обсуждение.

Человеческий потенциал государственных гражданских и муниципальных служащих можно изучать с точки зрения **исторического подхода**. Исторический подход или историческая социология изучает как общества развиваются в истории. На ее формирование оказали большое влияние М. Вебер, Н.Я. Данилевский, Н. И. Кареев, В. О. Ключевский, М. М. Ковалевский, К. Маркс, П. А. Сорокин, А. де Токвиль и др.

Современный этап в развитии исторического подхода начался в 1960-е гг. и связан с работами таких ученых как Д.Белл, Ш.Бройер, И. Валлерстайн, Р.Инглхарт, Р. Коллинз, М. Манн, Б. Мур, Н.Смелзер, Э.Тоффлер, Д.А.Холл, Ш. Эйзенштадт, Н. Элиас и другие авторы.

Современные ученые считают, что историческая социология изучает:

- социально-деятельные структуры;
- механизмы функционирования систем этнической общности и общественной организации;
- социокультурную специфику социально-группового поведения и бытового уклада людей в разнообразных общественно-исторических средах.

Главная идея исторической социологии состоит в том, что она при помощи культурно-исторических типов старается объективно отобразить основные связи факторов и явлений в развитии общества.

Если рассматривать человеческий потенциал государственных гражданских служащих в рамках исторического подхода, то их можно рассмотреть, как на фоне смены исторических этапов развития общества менялись требования к государственной службе, какие факторы оказывали на нее воздействие более всего, и

также позволит проанализировать изменение востребованности качеств, знаний, навыков к ее служащим. Это поможет более точно определить дальнейшие тенденции изменения требований к государственным гражданским и муниципальным служащим, то, какие свойства у них станут востребованными.

Из современных концепций развития общества наиболее полное представление о нем представлено в работах Д.Белла и Э.Тоффлера.

Д.Белл в работе «Грядущее постиндустриальное общество: на пути к другому модерну», рассматривая исторический процесс, выделил три типа общества: традиционное, индустриальное и постиндустриальное.

Требования к чиновникам индустриального общества (если следовать типологизации обществ по Д.Беллу) описал М.Вебер в своих работах очень подробно. С точки зрения изучения требований к государственным служащим общества более современного, наибольший интерес вызывает общество постиндустриальное, где главную роль играет информация. Белл говорит о том, что в управление экономикой придут профессионалы: собственники в большинстве случаев передадут им функции управления производством. Государственных служащих Белл относит к группе профессионалов. Чиновники станут заниматься планированием, координацией и регулированием высокотехнологичных сфер, что требует от них высокой квалификации и академической экспертизы [2].

Примерно на такие же временные аспекты историю человечества делит Э.Тоффлер, только называет их волнами. Тоффлер пишет о столкновении второй и третьей волн. Высокий темп и разнообразие в обществе Третьей волны порождает потребность в новой политической системе и новом типе руководства. Политическая система должна быть способной интегрировать в корне отличные друг от друга политики, она должна быть способной принимать решения с нужной быстротой, отражать разнообразие общества и реагировать на него [3]. А это означает, что изменятся требования к аппарату государственных служащих. Как отмечает Тоффлер, лидерам завтрашнего дня возможно придется руководить более децентрализованным и вовлеченным в их дела социумом. «...сила заключается не в самоуверенности лидера, - пишет он, - а именно в его или ее способности слушать других; не в бульдозерной мощи, а в воображении; не в мегаломании, а в осознании ограниченной природы лидерства в новом мире» [3]. В государственных аппаратах разных стран присутствуют представители обеих волн, но представителей Третьей - меньше. Последние – за власть меньшинств, за разделенную демократию, за меньшую стандартизацию и решение экологических проблем, это носители «планетарного сознания» и т.д. В правящих кругах, в большинстве своем, преобладают представители второй волны, которые - за сохранение старых устоев, взглядов, присущих второй волне. Представителей третьей волны среди чиновников меньше [3].

Таким образом, можно отметить тенденцию, указывающую на изменение взглядов у представителей властных структур в сторону большей демократизации, толерантности и т.д.

Если рассмотреть историю изменения требований к государственным гражданским и муниципальным служащим, то можно отметить возрастание количества и качества требований к ним со стороны общества в направлениях морально нравственного и профессионального развития. Качества государственных гражданских и муниципальных служащих изменялись на каждом из этапов развития общества в сторону гуманизма, соблюдения законности, толерантности и т.д., также возрастали требования к уровню их образования, умениям, навыкам.

Таким образом, потребность в развитии человеческого потенциала представителей государственной гражданской и муниципальной службы все возрастала на протяжении всей истории развития государственной службы и общества. При этом определенных его групп свойств: морально-нравственных и профессиональных.

Требования к развитию человеческого потенциала представителей властных структур станут и далее еще возрастать по вышеназванным двум направлениям в свете технологического прогресса и гуманизации общества.

Наиболее всесторонне следует изучить личностные свойства, необходимые современному чиновнику.

В целях более детального исследования мотивации, потребностей, знаний, навыков и других свойств государственных гражданских и муниципальных служащих, сосредоточения именно на их личностных качествах целесообразнее использовать **социокультурный подход**.

В рамках данного подхода общество рассматривается как единство культуры и социальности, образуемых и преобразуемых деятельностью человека. Личность в рамках данного подхода рассматривается как связанная с обществом через систему отношений и культуру, ценности и нормы.

Подход выявляет специфику развития различных обществ. Основой социокультурного подхода является теория культурно-исторических типов, или теория цивилизаций. Его представителями являются Д.Белл, Н.Я. Данилевский, Р.Инглхарт, В.А.Мансуров, Р.Мертон, Т.Парсонс, П. Сорокин, А. Тойнби, О. Шпенглер и др.

В рамках данного подхода можно проанализировать, как данное общество влияет на государственную систему, а та, в свою очередь, влияет на личность государственных служащих, и наоборот, как ценности, нормы, навыки, способности и т.д. ее сотрудников влияют на государственное управление. В рамках этого подхода, более всего чем в других подходах рассматриваются ценности, мотивации, способности и другие свойства личности чиновников.

Изучая человеческий потенциал современного общества, нельзя не принять во внимание общественное развитие, смену типов обществ и политической культуры внутри их. В этом плане интересна работа Д.Белла. «Постиндустриальное общество: на пути к другому модерну». Белл пишет о трех типах обществ, которые сменяют друг друга, каждое из которых является более прогрессивным в сравнении с предыдущим. В каждом из обществ меняются условия, меняется культура, и соответственно требования к представителям государственного аппарата. Это общество – самое благоприятное для саморазвития личности. Здесь человек может позволить себе выбрать занятие в соответствии с его интересами и потребностями, лучше себя реализовать. Так, с появлением новых возможностей будут полнее удовлетворяться другие потребности. На этом этапе появится новое сознание, для которого характерно требование лучшей жизни [2]. Управление обществом переходит в руки профессионалов. Процветают демократические ценности, равенство перед законом, мир и т.д.

Еще более подробно в ценностном плане описывает современное общество Р. Инглхарт. Сегодня, согласно его теории «бесшумной революции», происходит переход от материалистических ценностей к ценностям постматериальным: «...исторически беспрецедентная степень экономической безопасности, ... в индустриальных обществах, вела к постепенному сдвигу приоритета от ценностей материалистических (когда упор делается прежде всего на экономической и физической безопасности) к ценностям «постматериальным» (когда на первый план выдвигаются самовыражение и качество жизни) [4, с.7]. Теперь начинают доминировать ценности постмодерна. В конце XX века возникло государство благосостояния, и поколение, выросшее в нем, стало обладателем беспрецедентного в истории человечества чувства безопасности [4, с.7].

В современном обществе все больше сдвигается интерес в сторону терминальных ценностей, развития личности, и все больше возможностей современное общество предоставляет для реализации своих интересов и развития способностей каждому человеку. Здесь можно говорить о призвании в профессиональной деятельности и в перспективе о тенденции выбора профессии государственного служащего не из материальной выгоды, а призвания.

Также современное общество предоставляет все больше шансов для развития личности, для выбора занятия в соответствии со своими способностями. В этой связи, можно отметить тот факт, что есть вероятность возрастания числа тех, кто идет на государственную службу по призванию, а не только из-за определенного уровня оплаты труда.

Сегодня общество входит в эпоху искусственного интеллекта. Последний также вносит свои коррективы во взаимодействия между акторами. С одной стороны, он заменит многих сотрудников, чем значительно облегчит труд во многих сферах экономики [5, с.273-291], но с другой, изменятся и взаимоотношения

в обществе. Это коснется и государственных гражданских и муниципальных служащих. Возникает вопрос: Какие качества им нужно развивать? А. Мансуров по этому поводу отмечает: «Профессионалы теперь должны бороться за свое место, доказывая необходимость контроля в сфере искусственного интеллекта» [6, с.15]. Мансуров пишет о профессионалах, но, чиновники – среднего и высшего звена – это также профессионалы.

Таким образом, чиновники сегодня также должны соперничать с искусственным интеллектом, т.е. востребованы аналитические, когнитивные способности.

Следовательно, в условиях проникновения ИИ в разные сферы общества, изучение ценностно-нормативных образцов государственных и муниципальных служащих сегодня крайне актуально. Это лучше всего можно сделать в рамках социокультурного подхода.

Таким образом, в рамках социокультурного подхода можно наиболее широко и детально изучить формирование личности государственного гражданского и муниципального служащего, а именно: какие ценности, знания, навыки и т.д. необходимо у него развивать, какие способности – потенциал ему понадобится в новом обществе – обществе искусственного интеллекта. Здесь, с одной стороны, требования к представителям властных структур становятся еще выше в когнитивном плане, с другой – морально-нравственный аспект представителей этой социальной группы – освоение ценностно-нормативных образцов уже современного общества, и возрастает возможность выбора профессии в соответствие со своим призванием.

Более детально мы полагаем необходимым исследовать требования, предъявляемые со стороны органов государственного управления к государственным гражданским и муниципальным служащим в рамках системного и структурно-функционального подходов.

Системный подход и структурный функционализм восходят к общей теории систем. Понятие «система» ввел Людвиг фон Бертанланфи. В основу *системного подхода* им был заложен принцип системности.

В социологии системный подход понимают, как направление методологии исследования, в основе которого лежит рассмотрение объекта как целостного множества элементов в совокупности отношений и связей между ними, то есть рассмотрение объекта как системы.

Структурно-функциональный и системный подходы взаимосвязаны. Но в системном подходе акцент в изучении явления сделан не на элементы системы и их функции, а на целостности системы, взаимосвязанности этих элементов, взаимовлияние ее со средой, поэтому структурно-функциональный подход позволяет рассмотреть функции элементов системы более детально. популярен.

Системный подход в социологии рассматривает человеческий потенциал чиновников не изолиро-

ванно, а как целостную систему взаимосвязанных компонентов (компетенции, мотивация, ценности), функционирующую внутри структуры государственной службы, испытывающую на себе влияние последней. В рамках этого подхода можно подробно изучить взаимозависимость личностных свойств чиновников, системы государственной гражданской службы, оптимальное сочетание которых приводит к наибольшей результативности государственного управления. Изучая человеческий потенциал государственных гражданских и муниципальных служащих, в рамках данного подхода необходимо опираться на работы М. Вебера, Э.Гидденса, Э.Дюркгейма, Т.И.Заславской, Г.П.Зинченко, С.Г.Кирдиной, Н.Луман, Р.Мертон, Р.Ч.Миллса, Т.Парсонса, П.А.Сорокина, Э.Тоффлера, Ж.Т.Тошечко и других ученых.

Общество – это система, и она зависима от среды. Например, Т.Парсонс писал по этому поводу: «Мы определяем общество как такой тип социальной системы, который обладает наивысшей степенью самодостаточности относительно своей среды...Полная самодостаточность, однако, была бы несовместима со статусом общества как подсистемы системы действия. Любое общество для сохранения себя в качестве системы зависит от того, что оно получает в порядке взаимобмена с окружающими системами» [7]. И одной из таких подсистем он называет политическую систему... Изнутри политическая подсистема состоит из должностей, где каждая с определенными функциями [7].

Уже во второй половине XX века ученые отмечают тенденцию снижения бюрократизма. По мнению Тоффлера, политическая система должна стать не только системой большинства, но, и создать возможности для выражения своего мнения меньшинством [3].

Чтобы выйти из тупика в принятии решений, освободиться от институциональной перегрузки, нам нужно разделить решения и перераспределить их — разделить их более широко и менять место принятия решений, как того требуют сами проблемы [3].

Таким образом, система государственного управления должна стать более вариативной, быстрой в принятии решений. Это означает, что чиновники должны принимать решения за более короткие сроки, уметь организовывать сам процесс принятия решений, быть более толерантными и т.д.

Современная система государственного управления становится в техническом плане все более совершенной.

Однако, как отмечает В. А. Мансуров: «Профессионалы теперь должны бороться за свое место, доказывая необходимость контроля в сфере искусственного интеллекта» [6, с.15]. Он пишет о профессионалах, но, чиновники – среднего и высшего звена это также профессионалы.

Таким образом, чиновники сегодня также должны соперничать с искусственным интеллектом, обладая аналитическими и когнитивными способностями.

В процессе глобализации произошла унификация правовых норм по наиболее важным вопросам, в том числе и государственного управления. Признание странами наиболее важных документов, таких как: «Декларация прав человека и гражданина» и т.д., повлекло за собой увеличение ориентированности государственных систем, властных структур разных стран на международные стандарты, касающиеся прав человека.

Сегодня идет процесс международной регионализации, в результате которого будут выработаны новые практики по взаимодействию, решению тех или иных вопросов внутри групп стран. Но процесс интеграции государственных систем в мировое сообщество все-таки продолжается, и корреляция государственного управления этих стран продолжает испытывать на себе воздействие международного объединения. Эта интеграция будет происходить посредством объединения групп государств через их международные объединения.

Более детально исследовать формальные требования к государственным гражданским и муниципальным служащим, и то, насколько они им соответствуют, возможно в рамках **структурно-функционального подхода**.

Структурно-функциональный подход в изучении человеческого потенциала (ЧП) государственных служащих рассматривает их как элемент системы государственного управления. Он позволяет выяснить, как структура компетенций, мотивации и ценностей чиновников (структура) обеспечивает эффективное функционирование аппарата и достижение целей государства (функция), адаптируя систему к среде.

Основы структурного функционализма заложили в своих работах антропологи Б. Малиновский и А. Редклифф-Браун. В центре их исследований находится представление об обществе как о едином целом; это единый организм, который находится в постоянном действии и изменении. Изучение функций общества необходимо исследовать в тесной взаимосвязи с его структурой.

Для изучения человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих в рамках данного подхода основой являются работы таких зарубежных авторов, как П. Блай, М. Вебер, Э. Гидденс, Ж. Деррида, Э. Дюркгейм, Г.П. Зинченко, А.И. Кравченко, О. Конт, К. Леви-Стросс, Р. Мертон, Т. Парсонс, Н. Смелзер, Ж.Т. Тощенко, П. Штомпка и др.

Систематизированный анализ государственной бюрократии был предложен немецким социологом М. Вебером, по мнению которого, идеальный тип бюрократии включает в себя формальный контроль, представленный в правилах и инструкциях, созданных менеджером, который разработал стабильные процедуры и ограничил полномочия. Управленческая работа основывается на письменных документах. Правила, которыми определяется процесс работы, могут быть как техническими, так и юридическими, что требует привлечения компетентных работников.

М. Вебер в качестве основных характеристик рациональной бюрократии выделил наличие иерархии, четкое разделение обязанностей, безличность, формализованные требования, выборность, профессиональный отбор, работа - на основе инструкций, четкое выполнение инструкций, государственная служба – это профессия, приносящая доход и карьерный рост [8, с.333-334]. Чиновник здесь представляет собой безличный «винтик» этой системы, который четко выполняет должностные инструкции. Такие качества были востребованы у государственных служащих в период индустриального общества. Но, эта классическая бюрократическая система, которая дает сбои в современных условиях.

Структурно-функциональный подход в его современном понимании был сформулирован 40-х гг. XX столетия в США Т. Парсонсом. Основной его методологический принцип заключается в изучении социальных явлений и процессов как структурно расчлененной целостности, где каждый элемент имеет свои функции (функцию). В силу того, что структурный функционализм неразрывно связан с системным подходом, необходимо определить конкретные функции тех или иных структур. Здесь связаны понятия «структура» и «функции». Но все это представляет собой определенную систему, хотя акцент сделан на выполнении каждым структурным элементом своей функции.

В работе «Система современных обществ» Т. Парсонс писал о функции государственных служащих, что «... политическая функция сосредотачивается в особом типе роли, называемой должностью, выборной или назначаемой, что в целом коррелируется с двумя типами коллективов - ассоциативным или бюрократическим, ...» [9, с.136]. Выборная должность представляет собой сердцевину лидерской функции. Однако и для государственного аппарата характерна бюрократия. Здесь на должности сотрудники назначаются. Они должны в рамках своей должности проводить решения «сверху». Но, если в ассоциациях власть диктаторская, но возникают проблемы с институционализацией [9, с.138].

Если рассматривать современные структуру и функции государственной службы нашей страны, то здесь необходимо отметить работы Зинченко Г.П. Государственная гражданская служба находится в системе внешних (публичных) и внутренних (служебных) управленческих отношений [10, с.70-75]. Он структурно рассматривает внутренние отношения на государственной службе, выделяя следующие виды таких отношений: служебные, функциональные, технические, информационные, иерархические [10, с.70-75]. Также он разделяет отношения политиков и чиновников, руководителей и специалистов [10, с.70-75].

Наряду со статусно-ролевыми выделяются и *организационно-управленческие отношения*. В организационно-управленческом взаимодействии специалисты (Е.М. Бабосов и другие) выделяют следующие виды отношений: *бюрократические, патерналистские, фратерналистские, партнерские* [10, с.70-75].

Организационно-управленческие отношения различаются по степени формализации: официальные, *неофициальные* [10, с.70-75].

Сегодня под влиянием окружающей среды требования к чиновникам изменились: от образа бюрократа, описанного М.Вебером, - к активной личности. Современный государственный служащий – это профессионал с проактивной позицией, ориентированный на результат, обладающий компетенциями в управлении, коммуникации, способный принимать уверенные решения и использовать современные цифровые технологии для улучшения жизни граждан [11, с.182-183].

В процессе изучения человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих необходимо изучать их ценности, мотивации, навыки, квалификацию и т.д. – свойства, способствующие наиболее эффективному исполнению ими своих должностных обязанностей. Однако современные чиновники имеют и недостатки, которые не способствуют эффективной их работе. Это – коррупция и т.д. [12, с.254].

Изучая человеческий потенциал государственных служащих в рамках данного подхода, целесообразно рассмотреть работы, касающиеся компетенции, образования, мотивации, адаптации, мотивации, здоровья и т.д. чиновников для того, чтобы определить насколько система их человеческого потенциала соответствует требованиям системы государственного управления. Основой для такого изучения являются работы таких авторов как Г.П. Зинченко, А. Маслоу, Э. Мэйо, Ж.Т. Тощенко, Н.Г. Чевтаева, Э. Фромм и другие ученые. Например, сегодня в РФ используется многовекторная мотивация государственных служащих: это материальные и нематериальные стимулы. В нашей стране уже далеко не первый год, наряду с материальными стимулами – оплатой труда, стабильностью организации и т.д., подчеркивается важность и нематериальных стимулов – это возможность профессионального развития, доброжелательная атмосфера в коллективе и т.д.[13, с.9-13]. Он также требует своего изучения. Но, ситуация меняется, и исследовать механизмы адаптации, мотивации, социализации и т.д. чиновников необходимо постоянно. Особенно это актуально в настоящее время, так как идет процесс внедрения ИИ.

Изучать человеческий потенциал государственных служащих как ресурс, формируемый правилами, нормами и организационной структурой госслужбы целесообразнее в рамках **институционального подхода**. Он фокусируется на том, как формальные (законы) и неформальные (корпоративная культура) институты развивают, ограничивают или используют профессиональные способности и компетенции кадров.

Институциональный подход в социологии — это методология, изучающая общество через призму устойчивых социальных структур (институтов), которые упорядочивают поведение людей с помощью норм, правил и санкций. Проблемой изучения социальных институтов занимались М. Вебер, Э. Гидденс, А.Б.

Гофман, Э. Дюркгейм, К. Майнцер, Н.Н. Моисеев, Т. Парсонс, Г. Спенсер, В.С. Степин и другие ученые. Так, о социальных институтах Э. Гидденс писал: «Социальные институты “цементируют” общественную жизнь. Они обеспечивают общие соглашения, выработанные людьми в общении друг с другом и при содействии которых достигается преемственность поколений» [14].

В научной литературе нечасто можно встретить исследования человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих, где при его изучении используется сам термин «человеческий потенциал», однако, исследований, касающихся его - их достаточно. Исследованием сущности и аспектов человеческого потенциала занимались К. Бруннер, П. Бурдые, С..А. Васин, Э. Гидденс, Д. Джейкобс, А.Б. Докторович, Е.Н. Жильцов, Т.И. Заславская, Н.В. Зубаревич, Р. Инглхарт, Р. Лукас, Н.М. Римашевская, П. Ромер, И.Г. Саксельцев, А. Сен, П.С. Сорокин, А. Шюц и другие ученые.

В целях более полного всестороннего изучения данного вопроса, необходимо изучать работы, где исследуются социальной группы, социальные институты, государственная гражданская и муниципальная служба, человеческий потенциал.

Поведением государственных структур как социального института занимаются П. Бурдые, Т. Веблен, М. Вебер, Э. Гидденс, З.Т. Голенкова, М.К. Горшков, К.Х. Делокаров, В.С. Егоров, Т.И. Заславская, В.И. Добренков, Э. Дюркгейм, Г.П. Зинченко, М. Кастельс, А.И. Кравченко, С.А. Кравченко, Е.А. Литвинцева, В.А. Нисканен, Д. Норт, Дж. Марч, Г. Саймон, П.А. Сорокин, П.В. Панов, Жд. Тернер, А.Ф. Филиппова и другие ученые.

В зависимости от специфики данного института, зависят его требования, предъявляемые к его служащим. Специфика института государственного управления определена его целями, направлениями деятельности, проявляется в его функционале. Данный институт имеет двойственную направленность.

Во-первых, он должен обслуживать государство, обеспечивать исполнение полномочий его органов, проводить в жизнь законы и политику, выработанные государственными структурами.

Во-вторых, обслуживать общество, вносить порядок и рациональную организацию в социальное пространство, обеспечивать права и свободы граждан, повышать качество их жизни [15, с.42]. Отсюда и требования к нему гораздо выше, чем к другим социальным институтам.

Исследованиями влиянием государственной службы на качества, компетенции и т.д. чиновников занимаются такие ученые как М. Вебер, Э. Дюркгейм, Г.П. Зинченко, Я.Г. Зинченко, А. Маслоу, Э. Мэйо, Ж.Т. Тощенко и другие ученые.

Еще в работах социологов-классиков было отмечено о влиянии государственных структур на формирование профессиональной группы чиновников, на то, что государственные структуры влияют на их в

личностном плане, формируют у них необходимые качества для функционирования в занимаемой должности.

Э. Дюркгейм в работах «Профессиональная этика и гражданская мораль», «О разделении общественного труда» рассматривает государство как ключевой орган, формирующий мораль, в том числе для государственных служащих. По его мнению, государство создает сознание и этические нормы, которые через систему профессиональных обязанностей влияют на поведение сотрудников, обеспечивая социальную солидарность.

М. Вебер также отмечал влияние государственных структур на чиновников. Но, он уже описывал это непосредственно для государственных служащих индустриального общества. По его мнению, рациональная бюрократия формирует служащих, превращая их в специализированных профессионалов, действующих на основе инструкций, квалификации и иерархии, что обеспечивает эффективность управления, но создает риск «железной клетки». В Европе профессиональное чиновничество возникало на протяжении полутысячи лет. В итоге, чиновник стал высококвалифицированным специалистом духовного труда, вышкоченным многолетней подготовкой [16].

Современные социологи также отмечают это влияние. Современные государственные гражданские и муниципальные служащие осуществляют свою профессиональную деятельность согласно системе нормативно-правовых актов, регулирующих их служебную деятельность. Они соблюдают субординацию. Чиновники действуют на основе распоряжений вышестоящих бюрократических структур, но, все это, как уже было отмечено выше, регулируется нормативными актами. Такому регулированию подвержены все сферы служебного взаимодействия [15, с.41-42].

Сегодня целенаправленно и планомерно государство занимается формированием необходимых компетенций государственных гражданских служащих. Сегодня для этого в РФ существует совокупность законов, определяющих служебную деятельность государственных гражданских и муниципальных служащих.

Здесь имеет место широкий спектр вопросов для исследования. Это - исследовательская деятельность, направленная на выявление запросов общества, и отсюда – корректировка требований государственной системы к качествам чиновников. Далее – разработка спектра необходимых компетенций государственных служащих, определение программы, методов, способов их развития у государственных и муниципальных служащих. Оценка результативности компетенций, методов, способов их внедрения, использования и оценки.

Г.П. Зинченко отмечает, что руководители властных структур часто опираются не на научные данные, когда речь идет о развитии качеств тех или иных у их подчиненных, а на свою интуицию. Он пишет о необходимости партнерского взаимодействия

чиновников и социологов в целях большей эффективности внедрения данных технологий, направленных на развитие новых компетенций у чиновников [10, с.75].

Кроме того, в научной сфере сегодня ведется не только исследовательская деятельность, направленная на формирование компетенций государственных служащих, но и вносятся предложения по ее совершенствованию. Например, Ж.Т. Тощенко предлагает ввести не только управление человеческими ресурсами, но и для этого подготовить соответствующих специалистов, создать в организациях структуры, которые занимались бы УЧР [17, с.187-189].

Для эффективности оценки развития качеств государственных гражданских и муниципальных служащих Г.П. Зинченко говорит о необходимости совершенствования их оценки: необходимо разработать этапы и методы оценки новых персонал-технологий [10, с.73].

Таким образом, сегодня создана система, формирующая необходимые компетенции у государственных и муниципальных служащих. В целях совершенствования процесса развития человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих, целесообразно рассмотрение последнего в рамках институционального подхода.

В свете определенного противостояния: среди чиновников федерального центра и региональной политической элиты, в силу экономического неравенства в данной социальной группе, также может быть конфликт между представителями власти и населением. Проблема конфликта интересов, в этой связи, исследования её с позиций данного подхода, сегодня нам представляется крайне актуальным, как и в отношении к ним других социальных групп, внутри социальной группы и т.д. В этом случае для их исследований применим **конфликтологический подход**. Этот подход позволит изучить, какие именно качества, навыки, знания и т.д. - свойства человеческого потенциала необходимо развивать у государственных служащих в целях снижения уровня конфликтности между обществом и государственным аппаратом, а также внутри данной социально-профессиональной группы.

Для изучения отношений государственных и муниципальных служащих в рамках данного подхода основой могут служить работы Дж. Александера, К.Э. Боулдинга, П. Бурдые, М. Вебера, Э. Гидденса, А.Г. Здравомыслова, Р. Инглхарта, Н. Лумана, Р. Миллса, В.Парето, П. Сорокина, О.И. Шкаратана и других авторов.

«Сама ли элита определяет свою роль или же могущество элиты определяется теми функциями, которые предоставлены ей в возглавляемых ею институтах? Общий ответ ... должен быть таков, что зависимость элиты от предоставленных ей функций в разные времена и при разной структуре общества глубоко различна; ...» [18, с.56]. Это означает, что с изменением общества, меняются запросы с его стороны относительно функций элиты. Тогда элита должна меняться, изменять свои функции в соответствии с требованиями

времени. Если их ценности станут слишком отличаться от ценностей населения, тогда, согласно теории В.Парето, происходят революции. Элементы низкого качества начинают накапливаться в высших слоях. В процессе революции к власти приходит элита, более соответствующая требованиям общества [19, с.323]. В этом случае, чиновники вынуждены уйти из системы государственных органов власти. Новая система, чаще всего, предполагает сильное обновление государственного аппарата, тоже самое касается муниципалитетов.

Сегодня, чтобы удержаться у власти, элита должна пропагандировать демократические, гуманистические принципы и, соответственно, содействовать их претворению в жизнь. Это означает, чтобы избежать конфликтов чиновников и общества, первым необходимо учитывать интересы масс. А это предполагает, что чиновники должны изменяться сами в процессе развития общества. Как они должны меняться, как разрешить такой конфликт, какими способами и т.д. – всё это можно и необходимо исследовать в рамках конфликтологического подхода в социологии.

Сегодня, помимо конфликтного взаимодействия между населением и государственным аппаратом, возможны и другие конфликты. Это конфликты в самой социальной группе государственных и муниципальных служащих. Например, конфликт интересов. И это не единичные случаи, потому что в сознании современных россиян чиновник может быть коррумпированным [12, с.254].

Существует определенное недовольство внутри самой группы сотрудников государственного и муниципального управления. В отечественной социологии изучением этого вопроса занимаются К.Г. Карцева, В.А. Каткова, А.А. Кузнецов, В.А. Тупикова, С.С. Фролов, и другие ученые.

С.С. Фролов отмечает виды бюрократии, имевшие место в конце XX начале XXI веке, где кроме их описания: сути, достоинств, он выделяет и их недостатки. Так, для аппаратной бюрократии характерна опасность возникновения бюрократизма, в следствие которого недостаточно используются умственные способности государственных служащих, недостаточна их мотивация, не учитываются психологические особенности сотрудников [20].

На региональном и муниципальном уровне также есть проблемы, необходимые для их исследования. Они уже более двух десятилетий привлекают внимание исследователей разных наук, в том числе и социологов. Среди зарубежных социологов это работы Р. Даля, Ф. Хантера, К. Стоуна.

В России, в рамках социологии, изучением региональных и муниципальных элит, в том числе и конфликтов среди них, занимаются Чирикова А.Е., Тыканова Е.В., Хохлова А.М., М.Ф. Черныш, Маркина В.В., Моляренко О.А. и другие. Они изучают те или иные властные практики на уровне местного самоуправления, реализации реформ, урегулировании конфликтов, касающихся развития территорий, среди разных акторов муниципального и регионального уровней. В конечном итоге, все сводится к проблемам, связанным с

функционированием представителей региональной и муниципальной властей.

С позиций конфликтологического подхода можно и необходимо изучать процесс внедрения ИИ в государственное и муниципальное управление. Как известно, население даже к положительным социальным изменениям относится крайне настороженно. Современные профессионалы вынуждены соперничать с ИИ, и это касается и государственных гражданских и муниципальных служащих.

Внедрение ИИ приведет к сокращению рабочих мест в государственном и муниципальном управлении. Тогда, как воспримут внедрение ИИ представители властных структур, и кто останется, точнее какими качествами должны обладать те, кто останутся во властных структурах, после еще более активного и повсеместного внедрения ИИ?

Конфликтологический подход позволяет изучить ситуацию, возникающую между руководством и сотрудниками по поводу внедрения ИИ, а также поможет скорректировать работодателей (руководителей организаций государственного и муниципального управления, вузы и др. Образовательные организации по поводу формирования компетенций у будущих государственных гражданских и муниципальных служащих.

Конфликтологический подход лучше других подходов высвечивает проблемные стороны социального явления. Именно в его рамках можно наилучшим образом изучить социальную проблему, связанную с государственным и муниципальным управлением. В его рамках лучше всего можно обнаружить, каких умений навыков – свойств недостаточно управленцам разного уровня, в значить – можно лучше понять, какие свойства у государственных гражданских и муниципальных служащих необходимо развивать в целях совершенствования государственного и муниципального управления.

Для изучения деятельности, связанной с развитием человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих, целесообразно обратиться к **деятельностному подходу**, который исследует процессы деятельности человека, направленные на становление его сознания и его личности в целом. Здесь человек, личность рассматривается как активное творческое начало.

В двадцатом столетии деятельностный подход развивался не только К. Марксом, из-за чего в советское время теория деятельности считалась противостоящей ортодоксальному марксизму. Деятельностный подход развивали такие социологии, как Э. Гидденс, М. Вебер, Л.Н. Коган, Т. Парсонс, П. Штомпка и другие ученые.

Деятельностный подход позволяет изучить человеческий потенциал государственных гражданских и муниципальных служащих через их деятельность, покажет готовность самих чиновников развиваться, осваивать новое, их навыки, мотивации в решении тех или иных задач. Здесь необходимо обратиться к работам таких ученых, как Н.А. Волгин, В.И. Дятлов, Т.И.

Заславская, А.Я. Кибанов, Крыштановская О.В., О.М. Курбан, Лавров И.А., К.О. Магомедов, С.В. Пирогов, В.Г. Смольков, В.М. Соколов, Ж.Т. Тощенко и др. При этом они отмечали, как положительные, так и отрицательные черты, которые были или есть у представителей данной социальной группы.

Ж.Т. Тощенко анализирует в разное время постсоветской России работу «эффективных менеджеров», представлявших собой особую группу людей, претендовавших на исключительность, особость, уникальность при осуществлении функций управления. Они были в разных сферах управления: политике, экономике, образовании и т.д. И он отмечает не только их заслуги, а довольно критично относится и их недостатки [21, с.12-13].

Лавров и Крыштановская анализируют уже современных политических менеджеров. По данным исследования, проведенного ими в 2025г., 78,1% анализируемых политиков пришли в государственное управление из других сфер. 23,4% - это те, кто начали карьеру сразу в органах государственного управления после окончания вуза. Они имеют опыт работы только во властных структурах. Идентификация, габитус, специфические компетенции формируются только присущие этой системе, высокая профессиональная адаптивность, знания правил игры, сильная ориентация на карьеру в государственном управлении. Те, кто имели другое образование и опыт работы в других сферах, также различаются по своему опыту, знаниям, навыкам, и т.д., Например, профессиональные эксперты часто переносят знания навыки из предыдущей сферы деятельности в государственное управление [22, с.10-11].

Проблемы мотивации государственных служащих исследовали Л.Н. Банникова, Л.А. Бурганова, Г. Брюэр, Ф. Герцберг, К.О. Магомедов, А. Маслоу, Э. Мэйо, Е.В. Фомичев и другие ученые.

Сегодня, рассматривая деятельность государственных служащих, касающуюся их профессионального развития, их мотивации работать, развиваться, осваивать новое в профессии, обязательно это нужно учитывать иерархию потребностей, разработанную А. Маслоу. Согласно этой теории, каждый человек стремится сначала к удовлетворению базовых потребностей (в безопасности, пище и т.д.), и только после того как они станут удовлетворены, начинает интересоваться творчеством, самовыражением и т.д. Это касается всех сфер его жизни [23, с.108-112]. Люди начинают интересоваться саморазвитием в профессии, если им это интересно, но, в первую очередь, если им достаточно средств, которые они зарабатывают, на удовлетворение своих базовых потребностей и таких же потребностей у своих ближайших родственников. Но, кроме удовлетворения базовых потребностей на мотивацию труда влияют и другие факторы. Ими также не стоит пренебрегать. На основе данных Хоторнского эксперимента Э. Мэйо утверждал, что психологический климат в коллективе – также важный фактор, влияющий на производительность труда.

Сегодня есть проблемы, связанные со стремлением государственных служащих развиваться в профессиональном плане. Недостаточно гибкая система оплаты труда [24, с. 292]. Стабильность, является самым привлекательным фактором при поступлении на работу, имеет и обратную сторону: порой она воспринимается как «застой», что ослабляет стремление к профессиональному росту и развитию [24, с.294]. Также соискатели достаточно быстро разочаровываются в работе, так как плохо понимают, как организована работа чиновника и не принимают во внимание очень интенсивную занятость и переработки [25]. Работа (переработка на государственной службе) отнимает у чиновников очень много времени и мешает их реализации в других сферах (образование, здоровье, отдых, семья), что, в конечном итоге, негативным образом влияет на профессиональную деятельность [26, с.160]. Образовательные инициативы, направленные на повышение их квалификации, сотрудники властных структур рассматривают как формальное мероприятие. Сохраняется проблема недостаточной индивидуализации обучения: программы не учитывают различия в уровне подготовки и профессиональных задач конкретных сотрудников [27, с.602].

Как известно, в обществе любые новшества воспринимаются скорее сложно, даже если есть понимание, что они необходимы, прогрессивны. Кроме того, сегодня в систему государственного и муниципального управления внедряется ИИ, что вызывает необходимость обучения работы с ним. Сокращение рабочих мест влечет за собой повышение требований к тем, кто остаются в этой системе.

Учитывая вышеназванные факторы, целесообразно исследовать развитие человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих в рамках деятельностного подхода, чтобы более точно оценить, состояние этого процесса, факторы, повышающие и снижающие результативность и стремление представителей данной социальной группы развивать свое профессиональное мастерство, уровень их мотивированности в этом процессе и т.д.

Безусловно, все вышеперечисленные подходы позволяют сфокусироваться на изучении того или иного аспекта развития человеческого потенциала у государственных гражданских и муниципальных служащих, проанализировать его глубоко и всесторонне его проанализировать. Однако это позволит исследовать (пусть и очень полно) только одну из сторон данного изучаемого явления. Более широкое представление, более целостное в рамках социологии это позволит сделать **интеграционный подход**. Он предполагает совмещение разноуровневых теорий в процессе решения социальных проблем. Создаются интегрированные социологические парадигмы для решения тех или иных вопросов. Этот подход не новый. Попытки объединять макро-и микроуровни были в социологии и раньше. В его рамках работали М. Вебер, Э. Дюркгейм, Н.К. Михайловский, М.М. Ковалевский, Л. Петражицкий, Е. де Роберти, Г.В. Плеханов, П. Сорокин и др. ученые. Затем в его рамках стали изучать уже более

современное общество Ш. Айзенштадт, Дж. Александер, И.Ф. Девятко, Ж. Гурвич, О.И. Иванов, Р. Коллинз, Н. Смелзер, А. Сикурел, Дж. Ритцер, Н.В. Романовский, Э.Р. Фридрихе, Дж. Тернер, Ж.Т. Тощенко, В.А. Ядов и другие ученые.

Такие парадигмы, с одной стороны, посредством объединения уже имеющихся в отдельной области социологии являются дополнением для уже сложившихся подходов, а с другой стороны, позволяют повысить возможности социологического анализа, объединив его уровни (микро- и макро, «субъективный», и «объективный» (Дж. Ритцер). Такое объединение подходов более способствует методологическому обоснованию теоретической интеграции вышеназванных парадигм, а также найти место интегративного подхода среди уже существующих традиционных подходов социологии, опирающегося на них и дополняющего [28]. И хотя сегодня говорят о наступлении периода постнеклассической парадигмы в социологии, предполагающей совокупность существования самых разных теорий, изучение фрагментарности поведения людей в разных плоскостях взаимодействия, но, как отмечает Романовский, приставка «пост» говорит о новой полосе в истории социологической науки [29, с.57].

И как уже было отмечено выше, сегодня происходит становление нового общества, что само за собой приведет к новому этапу развития социологии. Но, если общество, то все-таки система пусть и другая, непохожая на индустриальное общество, то она предполагает систематизацию знаний о нем. По мнению, Ж.Т. Тощенко: «...в ее теории должны присутствовать различные концепции, которые бы доказывались и сопоставлялись, а жизнь в конечном счете указывала на самые продуктивные из них» [29, с.54]. Тогда период постмодерна преходящ, и снова будет востребован системный подход, интеграционный подход, где есть попытка объединить разные уровни реальности, и о очевидно, это уже будет в каком-то обновленном варианте.

Состояние последних десятилетий развития социологии ученые характеризуют как полипарадигмальное. В.А. Ядов считает целесообразным совмещение исследовательских стратегий в полипарадигмальном пространстве современной социологии. Он выделил четыре исследовательские стратегии в этом полипарадигмальном пространстве [30, с.5-19].

Первая – это идея Ж. Гурвича о «комплементарном» объединении тех или иных проблем социума. Применить разные подходы в истолковании проблем, разные подходы. Это хорошо работает при использовании теорий среднего уровня. Это обеспечивает многосмысловое понимание проблемы.

Это же можно делать изучая политическую культуру государственных гражданских и муниципальных служащих. Можно сочетать разные подходы, объясняя политическое поведение госслужащих. Например, учитывая не только социологический подход, но и неоклассический.

Дж. Тернер предлагает стратегию аналитического теоретизирования.

Знание об обществе может быть теоретическим и конкретно-прикладным, и каждый вид такого знания требует своей методологии. Теоретическое знание требует поиска вневременных, универсальных, инвариантных свойств. Решается эта проблема с помощью специальных теоретических методов, которые представляют собой сложные абстрактные конструкции изучаемого объекта и предназначены для извлечения такого знания об этом объекте, которое недоступно непосредственному наблюдению. Дж. Тернер назвал это «аналитическим теоретизированием» [30].

Третья стратегия – интеграция разные теоретических подходов с помощью разные исследовательских инструментов. Это – методология Бурдые.

В работе «Социология социального пространства» он вводит понятие «габитус». Габитус он рассматривает как «систему предрасположенностей, приобретенных в процессе жизни. В дальнейшем они используются индивидами как исходные установки, которые порождают конкретные социальные практики индивидов. Поступки индивида в неожиданной ситуации определяются характером его социализации. Габитус – это система отрефлексированных практик прошлого, и диспозиции к поведению в современных условиях. У государственных служащих есть свои представления в политической сфере, на основе которых они выстраивают свое поведение в данный момент времени.

Габитус у П. Штомпки — инструмент, где предполагается использование множества теоретических концепций для анализа социальных процессов. По его мнению, любую социокультурную систему можно проанализировать, принимая во внимание четыре измерения: идеологию, нормы, интеракции, социальный ресурс [31, с.13].

Безусловно, эти исследовательские инструменты возможно применить при изучении любой проблемы. Можно провести анализ состояния и развития человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих.

Четвертая стратегия – это создание интегрирующей теории, которая объединила бы макро-и микро-уровни. Она развивается в исследованиях Дж. Александера, М. Арчера, П. Бурдые, Т. Бернса, Э. Гидденса, Дж. Ритцера, А. Турена, П. Штомпки, Н. Элиаса и других.

Бурдые вводит понятие «политическое поле», подразумевая под ним: «Поле сил и поле борьбы, направленной на изменение соотношения этих сил, которое определяет структуру поля в каждый данный момент, не есть государство в государстве: влияние на поле внешней необходимости дает о себе знать посредством той связи, которую доверители, в силу своей дифференцированной отдаленности от средств политического производства, поддерживают со своими доверенными лицами», а также посредством связи, которую эти последние в силу их диспозиций поддержи-

вают со своими организациями» [32, с.180]. Политическое поле связывает макро-и микроуровни. Там есть акторы (а ими могут быть и большие социальные группы, и отдельные индивиды, и государственные структуры, и инструменты реализации политических интересов и т.д. Так он тоже пытается связать макро-и микроуровень: от индивида – до структуры всего общества.

Безусловно, интеграционный подход имеет перспективы для дальнейшего развития. Сегодня говорят о постмодернистской парадигме. Но, как отмечают социологи, структурный функционализм не срабатывает в меняющемся обществе [33, с.5]. Что вполне логично, структуры перестраиваются, и сложно анализировать в таком процессе. И в этот период хорошо улавливает разные фрагменты действительности постмодернистская теория – это нарративы. Но они могут быть весьма субъективны. Это также сегодня отмечает современная социология. Общество переходит на новый этап развития, становится новый тип общества, а как известно, общество – это система. Поэтому вполне закономерно, развитие интегративного подхода, который более обширно рассматривает общество (макро-микроуровень). Ядов пишет о движении навстречу друг другу макро-и микроподходов. Об этом свидетельствуют работы и сторонников макротeorии и феноменологов [34, с.150].

Но, все-таки, интегративный подход рассматривает общество достаточно системно. Макроуровень – это уровень системы, а микро – это исследование элементов этой системы в глубину. Таким исследование системы становится более подробным. Разумеется, меняется и система, она становится более сложной и динамичной – таков новый тип общества.

Данный подход позволит более всесторонне изучить человеческий потенциал государственных гражданских и муниципальных служащих, его разные стороны. Он позволит сочетать и влияние на него макро-структур, макро-процессов, изменения в организации – все зависит от того, какие исследовательские задачи будут поставлены.

Но, сегодня в науке не ограничиваются достижениями только одной дисциплины. Более широкие, глубокие представления может дать сочетание достижений по изучаемой проблеме разных наук. В этой связи, в современной науке используют **комплексный подход**, который предполагает объединение наук, дисциплинарных знаний и действий различных специалистов в целях всестороннего исследования сложных объектов. В исследованиях, в рамках этого подхода, выделяют соблюдение следующих принципов: исследование объекта с разных сторон, принцип единства изначальных представлений об объекте лежит в основе его изучения у представителей разных наук в рамках данного исследования, ретроспективный анализ релевантных знаний об объекте, принцип базовой дисциплины (в рамках исследования основанием служат представления одной какой-то науки, в которой содержится наиболее общее, точное представление об

изучаемом объекте, лучше всего можно изучить его сущность), принцип системности, принцип конгруэнтности, принцип единства когнитивного процесса участников исследования, принцип интеграции частных результатов в единый целостный результат, в результате чего была бы представлена целостная конструкция изучаемого объекта.

Сегодня комплексный подход характерен не только для социологии, но и для других наук. Это - общая тенденция.

Человеческий потенциал государственных гражданских и муниципальных служащих можно изучать с позиции данного подхода. Здесь можно использовать результаты исследований разных наук: психологии, экономики, истории, политологии и т.д. Как уже отмечалось выше, есть много работ, выполненных не в рамках социологии, но представляющих интерес для анализа данного феномена в рамках социологии.

Сегодня пока отсутствуют именно исследования человеческого потенциала государственных и муниципальных служащих в рамках этого подхода. Однако они возможны и даже целесообразны в рамках комплексного подхода, где ключевой дисциплиной будет социология, но при сочетании усилий ученых, представителей таких наук как: психология, философия, экономика, политология и т.д. Это позволит рассмотреть объект изучения не только с разных сторон, но и более углубленно изучить его аспекты в рамках названных дисциплин.

Исследование человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих в рамках данного подхода позволит спрогнозировать более точно тенденции его дальнейшего развития, разработать более полно его критерии оценки и подобрать наиболее эффективные способы его совершенствования.

Результаты.

Изучение человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих охватывает только один из аспектов данной социальной группы, определенную совокупность знаний, частично сгруппированных, проанализированных, которые можно в дальнейшем изучать, обобщать и развивать их далее. Эта совокупность знаний соединяют общие социологические теории и конкретные социологические исследования.

Учитывая вышесказанное, социологическое знание, касающееся человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих, можно считать *новым направлением исследований в социологии, одной из отраслевых социологий – социологией человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих*. Это нам представляется актуальным, так как человеческий потенциал включает в себя не только уже проявившиеся свойства государственных и муниципальных служащих, но, и те, которые могут проявиться, что очень важно в условиях все более возрастающего темпа: социальных изменений и требований к представителям данной социальной группы.

Заключение.

Учитывая вышесказанное, можно сделать следующие выводы:

- в представленной работе были проанализированы исследовательские подходы в социологии, выявлены их достоинства и недостатки применительно к изучению человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих. Наиболее востребованным представляются интеграционный и комплексный подходы. Но, все зависит от целей исследования. Достоинства других исследовательских под-

ходов также могут быть интересны, и подходы востребованы использованы в изучении человеческого потенциала;

- в рамках социологии сегодня накоплен обширный объем материалов, исследований по проблеме человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих, который может претендовать на отдельное направление в отраслевой социологии – социологию человеческого потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Список источников:

1. Хорошкевич Н.Г. Исследование политической культуры государственных гражданских и муниципальных служащих и их место в социологическом знании // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2019. №1. С.203-207. DOI: 10.22394/2079-1690-2019-1-1-203-207 EDN: ZAWVCX
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Образец социального прогнозирования. Перевод с английского под редакцией В.Л.Иноземцева. М., 2001. URL: <https://studfile.net/preview/1805599/page:5/> (дата обращения - 01.03.2026).
3. Тоффлер Э. Третья волна. Сайт: Электронная библиотека: RoyalLib.com https://royallib.com/read/toffler_elvin/tretya_volna.html#1985240 (дата обращения - 02.03.2026).
4. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // Полис, 1997. №4. С.6-32. EDN: ESCOIL
5. Инглхарт Р. Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир / Р. Инглхарт; пер. с англ. С. Л. Лопатиной, под ред. М. А. Завадской, В. В. Косенко, А. А. Широкаковой, научн. ред. Э. Д. Панарин. - Москва: Мысль, 2018. - 347 с. С.273-291. ISBN: 978-5-244-01202-6
6. Мансуров В.А. Социология профессий - состояние и перспективы (круглый стол) // Социологические исследования. 2024. №8. С.3-21. DOI: 10.31857/S0132162524080019 EDN: ORAXMP
7. Парсонс Т. Система современных обществ. - М., 1998. - 270 с. Сайт: Библиотека по философии.
8. <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s01/z0001064/st000.shtml> (дата обращения - 03.03.2026).
9. Weber M. The Theory of Social and Economic Organization. Illinois: The Free Press, 1947. P. 333-334.
10. Парсонс Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л.А.Седова и А.Д. Ковалева, ред. М.С.Ковалевой. - М.: Аспект Пресс, 1998.
11. Зинченко Г. П. Государственная служба в предметном поле социологии // Социологические исследования. 2016. № 2. С. 70-75. EDN: VWRNQP
12. Зинченко Г.П. Социализация российских чиновников // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2016. № 4 С.181-185. EDN: XDYGGH
13. Земцова В.В., Шаманова М.В. Образ современного чиновника в профессиональном языковом сознании // Социальные и гуманитарные знания. 2024 Т.10 №4 С.225-227. DOI: 10.18255/2412-6519-2024-4-514-538 EDN: MJPJRI
14. Зинченко Г.П., Зинченко Я.Г. Мотивационные стратегии государственных служащих // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. № 1 С.9-13. EDN: TMLEUX
15. Гидденс Э. Москва: УРСС, 1999 первое издание на русском языке Часть IV СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ. Сайт: Электронная библиотека: RoyalLib.com https://royallib.com/read/giddens_entoni/sotsiologiya.html#1929524 (дата обращения - 17.03.2026).
16. Зинченко Г.П. Институционализация публичного администрирования в России // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2010 №1. С.37-45. EDN: PJZWHP
17. Вебер М. Политика как призвание. 1918. Сайт: Цифровая библиотека по философии.
18. <http://www.filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000304/st000.shtml> (дата обращения - 24.03.2026).
19. Тоценко Ж.Т. Социология управления. Учебник. - М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. - 300 с. 978-598201-041-4. ISBN: 978-5-98201-041-4 EDN: QOMWWD
20. Миллс Р. Властвующая элита / Перевод с англ. Е. И. Розенталь, Л. Г. Рошаль, В. Л. Кон. - М.: Издательство иностранной литературы, 1959. - 543с.
21. Кон И.С. История буржуазной социологии XIX - начала XX века. Из-во Наука, 1979. - 344с.
22. Фролов Социология организаций: учебник. Гардарика, 2001. - 384с. <https://studfile.net/preview/594173/page:28/> (дата обращения - 15.03.2026). ISBN: 5-8297-0081-6
23. Тоценко, Ж. Т. "Эффективные менеджеры" в современном обществе / Ж. Т. Тоценко // Гуманитарий Юга России. - 2014. - № 4. - С. 10-28. - EDN TCTGBR.
24. Лавров И.А., Крыштановская О.В. Политики: модели карьер российской элиты // Вопросы управления. 2025 Т.19. №4. С.5-17. EDN: FFRFXH

25. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. / Пер. с англ. - СПб.: Питер, 2019. - 400 с. - (Серия "Мастера психологии"). С.108-112. ISBN: 978-5-4461-1309-5
26. Субботина Т.Н., Корнакова К.М. Нематериальная мотивация государственных служащих: анализ основных форм и направления совершенствования // *Economy and Business*: 2025. vol. 11 (129). С.292-296. DOI: 10.24412/2411-0450-2025-11-292-296 EDN: JPNABW
27. Служить и рады. За счет чего среди россиян растет интерес к работе в госсекторе // *Коммерсантъ*. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/7777418>.
28. Пинчук А.Н., Тихомирова Д.А., Куликова А.А. Баланс работы и личной жизни в восприятии государственных служащих столичного мегаполиса // *Вестник института социологии* 2024.Т.15. №1. С.143-164. DOI: 10.19181/vis.2024.15.1.8 EDN: HSVFRJ
29. Абдуллаев Д.А. Роль саморазвития и непрерывного образования в кадровой политике органов власти // *Вестник АВП*. 2026. № 1. С.601-696. EDN: DHKBNZ
30. Симонова Т.М. Социологическое исследование социальных проблем: интегративный подход. Автореферат дисс. На соиск уч. степени. д.с.н. Санкт-Петербург. 2010. https://revolution.allbest.ru/sociology/00378066_0.html (дата обращения - 16.03.2026). EDN: ZOENHL
31. Социология и общество в XXI веке: кризисы и образы будущего (круглый стол). // *Социологические исследования*. 2020. №4. С.50-59. DOI: 10.31857/S013216250009157-5 EDN: EWHOEQ
32. Тернер Дж. Аналитическое теоретизирование / Теоретическая социология: Антология: В 2 ч. / Пер. с англ., фр., нем., ит. Сост. и общ. ред. С. П. Баньковской. - М.: Книжный дом "Университет", 2002. - Ч. 2. - 424 с. <https://uchebnikfree.com/page/sotciolog/ist/ist-5-idz-ax253-nf-7.html> (дата обращения - 07.08.2023).
33. Ядов В.А. Возможности совмещения теоретических парадигм в социологии // *Социологические исследования*. 2003. №3. С.5-19. EDN: PZQNYB
34. Бурдые П. Социология социального пространства. 2007. Институт экспериментальной социологии, Москва; Алетеия, СПб. - 288с. ISBN: 5-89329-762-8 EDN: QOECDF
35. Ядов В.А. Каким мне видится будущее социологии // *Социологические исследования*. 2012. №4. С.3-7. EDN: OYSNFZ
36. Ядов В.А. К вопросу о макро-и микро-дилемме в социологии // *Социологический журнал*. 2009. №1. С.145-154. EDN: PBCKWT

References:

1. Khoroshkevich N.G. A study of the political culture of state civil and municipal employees and their place in sociological knowledge // *State and municipal administration. Scientific notes*. 2019. No. 1. PP.203-207. DOI: 10.22394/2079-1690-2019-1-1-203-207 EDN: ZAWVCX
2. Bell D. The coming post-industrial society. A sample of social forecasting. Translated from English by V.L.Inozemtsev. Moscow, 2001. URL: <https://studfile.net/preview/1805599/page:5/> (date of request - 03/01/2026).
3. Toffler E. The third wave. Website: Electronic Library: RoyalLib.com https://royallib.com/read/toffler_elvin/tretya_volna.html#1985240 (accessed 03/02/2026).
4. Inglehart R. Postmodernity: Changing values and changing societies // *Polis*, 1997. No. 4. pp.6-32. EDN: ESCOIL
5. Inghart R. Cultural evolution: how human motivations change and how it changes the world / R. Inglehart; translated from English by S. L. Lopatina, edited by M. A. Zavadsкая, V. V. Kosenko, A. A. Shirokanova, scientific ed. by E. D. Panarin. Moscow: Mysl, 2018. 347 p. pp.273-291. ISBN: 978-5-244-01202-6
6. Mansurov V.A. Sociology of professions - state and prospects (round table) // *Sociological research*. 2024. No.8. PP.3-21. DOI: 10.31857/S0132162524080019 EDN: ORAXMP
7. Parsons T. The system of modern societies, Moscow, 1998, 270 p. Website: Library of Philosophy.
8. <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s01/z0001064/st000.shtml> (accessed 03.03.2026).
9. Weber M. The Theory of Social and Economic Organization. Illinois: The Free Press, 1947. pp. 333-334.
10. Parsons T. The system of modern societies / Translated from English by L.A.Sedova and A.D. Kovalevad, edited by M.S.Kovaleva. Moscow: Aspect Press, 1998.
11. Zinchenko G. P. Public service in the subject field of sociology // *Sociological research*. 2016. No. 2. pp. 70-75. EDN: VWRNQP
12. Zinchenko G.P. Socialization of Russian officials // *State and municipal administration. Scientific notes of SKAGGS*. 2016. No. 4 pp.181-185. EDN: XDYGGH
13. Zemtsova V.V., Shamanova M.V. The image of a modern official in professional linguistic consciousness // *Social and humanitarian knowledge*. 2024 VOL.10 No.4 PP.225-227. DOI: 10.18255/2412-6519-2024-4-514-538 EDN: MJPJRJ
14. Zinchenko G.P., Zinchenko Ya.G. Motivational strategies of civil servants // *State and municipal administration. The scientific notes of SKAGGS*. 2015. No. 1 P.9-13. EDN: TMLEUX
15. Giddens E. Moscow: URSS, 1999 first edition in Russian, Part IV SOCIAL INSTITUTIONS. Website: Electronic Library: RoyalLib.com https://royallib.com/read/giddens_entoni/sotsiologiya.html#1929524 (accessed 03/17/2026).
16. Zinchenko G.P. Institutionalization of public administration in Russia // *State and Municipal Administration. The scientific notes of SKAGGS*. 2010 No. 1. pp.37-45. EDN: PJZWHP
17. Weber M. Politics as a vocation. 1918. Website: Digital Library on Philosophy.
18. <http://www.filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000304/st000.shtml> (date of reference - 03/24/2026).
19. Toshchenko Zh.T. Sociology of management. Textbook. Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing, 2011. 300 p. 978-598201-041-4. ISBN: 978-5-98201-041-4 EDN: QOMWWD
20. Mills R. The ruling elite / Translated from English by E. I. Rosenthal, L. G. Roshal, V. L. Kon. - Moscow: Publishing House of Foreign Literature, 1959. - 543s.
21. Kon I.S. History of bourgeois sociology of the XIX - early XX century. Iz-vo Nauka, 1979. - 344s.

22. Frolov Sociology of organizations: textbook. Gardariki, 2001. - 384s. <https://studfile.net/preview/594173/page:28/> (date of request - 03/15/2026). ISBN: 5-8297-0081-6
23. Toschenko, J. T. "Effective managers" in modern society / J. T. Toschenko // Humanities of the South of Russia. – 2014. – No. 4. – pp. 10-28. – EDN TCTGBR.
24. Lavrov I.A., Kryshtanovskaya O.V. Politics: career models of the Russian elite // Management issues. 2025 Vol.19. No.4. pp.5-17. EDN: FFRFX
25. Maslow A. Motivation and personality. 3rd ed. / Translated from English - St. Petersburg: Peter, 2019. - 400 p. - (Series "Masters of Psychology"). pp.108-112. ISBN: 978-5-4461-1309-5
26. Subbotina T.N., Kornakova K.M. Intangible motivation of civil servants: an analysis of the main forms and directions of improvement // Economy and Business: 2025. vol. 11 (129). pp.292-296. DOI: 10.24412/2411-0450-2025-11-292-296 EDN: JPNABW
27. Serve and are happy. Due to this, interest in working in the public sector is growing among Russians // Kommersant. - [Electronic resource]. - Access mode: <https://www.kommersant.ru/doc/7777418>.
28. Pinchuk A.N., Tikhomirova D.A., Kulikova A.A. The balance of work and personal life in the perception of civil servants of the metropolitan metropolis // Bulletin of the Institute of Sociology 2024.Vol.15. No. 1. pp.143-164. DOI: 10.19181/vis.2024.15.1.8 EDN: HSVFRJ
29. Abdullaev D.A. The role of self-development and continuing education in the personnel policy of government // Bulletin of AUP. 2026. No. 1. C.601-696. EDN: DHKBNZ
30. Simonova T.M. Sociological research of social problems: an integrative approach. Abstract of the dissertation. For the degree of Doctor of Agricultural Sciences, St. Petersburg, 2010. https://revolution.allbest.ru/sociology/00378066_0.html (date of request - 03/16/2026). EDN: ZOEHNL
31. Sociology and Society in the 21st Century: Crises and Images of the Future (round table). // Sociological research. 2020. No.4. pp.50-59. DOI: 10.31857/S013216250009157-5 EDN: EWHOEQ
32. J. Turner Analytical theorizing / Theoretical Sociology: An anthology: In 2 hours / Translated from English, French, German, it. Comp. and the general editorship of S. P. Bankovskaya. - M.: Book House "University", 2002. - Part 2. - 424 p. <https://uchebnikfree.com/page/sotciolog/ist/ist-5-idz-ax253-nf-7.html> (accessed 08/07/2023).
33. Yadov V.A. Possibilities of combining theoretical paradigms in sociology // Sociological Research. 2003. No. 3. pp.5-19. EDN: PZQNYB
34. Bourdieu P. The sociology of social space. 2007. Institute of Experimental Sociology, Moscow; Alethea, St. Petersburg. - 288s. ISBN: 5-89329-762-8 EDN: QOECDF
35. Yadov V.A. How I see the future of sociology // Sociological Research. 2012. No.4. pp.3-7. EDN: OYSNFZ
36. Yadov V.A. On the issue of macro- and micro-dilemmas in sociology // Sociological Journal. 2009. No. 1. pp.145-154. EDN: PBCKWT

Информация об авторе:

Хорошкевич Наталья Геннадьевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии, Сахалинский государственный университет, ORCID 0000-0003-4139-5654, natali.khoroshckewitch@yandex.ru

Natalya G. Khoroshkevich, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology, Sakhalin State University.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 08.09.2026;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 15.10.2026;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.10.2026.

Авторами окончательный вариант рукописи одобрен.