

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»**



**ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ
ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ**

Коллективная монография

**Под общей редакцией
канд. наук по гос. управлению А. Е. Пожидаева**

Луганск 2023

УДК 351
ББК 66.033.141
Ф 79

*Рекомендовано для печати Ученым советом
Луганского государственного университета имени Владимира Даля
(Протокол №5 от 31.01.2023 г.)*

Рецензенты:

Гончаров В.Н. доктор экономических наук, профессор ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный аграрный университет»

Тисунова В.Н. доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и экономической безопасности ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Ф 79 «Формирование эффективной системы государственного управления на современном этапе развития»: коллективная монография /, под общ. ред. А.Е. Пожидаева – Луганск: Изд-во ЛГУ имени В. Даля, 2023 – 546 с.

В монографии особое внимание уделено теоретическим и практическим результатам исследования систем государственного управления с использованием современных методов сбора и анализа данных.

С целью повышения эффективности системы государственного управления предложены концептуальные основы теории и практики социально-экономического развития территориальных систем. Освещены особенности развития государственного управления в современных условиях. Выявлены резервы и предложены решения проблем развития государства на примере Луганской Народной Республики. Дана оценка государственной социально-экономической политики, а также практик ее реализации. Исследованы экономические, административные и психологические факторы совершенствования государственного управления. Разработаны предложения по развитию государственной политики в области экономической безопасности, управления трудовыми ресурсами, финансового управления, налогообложения и др.

Монография представляет интерес для специалистов государственных структур и предприятий, ученых в области регионального и муниципального управления, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений, представителей бизнеса и общественных организаций.

Материалы монографии публикуются на языке оригинала и в авторской редакции. Орфография и пунктуация в тексте сохранены в том виде, в котором они были предложены автором. Ответственность за содержание несут авторы.

УДК 351
ББК 66.033.141
Ф 79

© Коллектив авторов, 2023
© ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный
университет имени Владимира Даля», 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	6
РАЗДЕЛ 1. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	10
1.1. Формирование системы публичного администрирования: исторический аспект	10
1.2. Правовые основы государственного управления	33
1.3. Социально-коммуникативные инструменты маркетинга как практико- ориентированный концепт построения эффективной системы государственного управления	69
1.4. Электронное правительство: зарубежный опыт, проблемы и перспективы развития в ЛНР	93
1.5. Государственный финансовый контроль: вопросы теории и практики (на примере Российской Федерации и Луганской Народной Республики)	118
РАЗДЕЛ 2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	162
2.1. Коммуникативная компетенция как составляющая профессионализма государственного служащего	162

2.2. Психологические особенности профессиональной деятельности государственных служащих	204
2.3. Особенности управления деловой репутацией организации	239
РАЗДЕЛ 3. РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО КОМПЛЕКСА	276
3.1. Устойчивое развитие региона: сущность, цели, задачи	276
3.2. Государственное регулирование экономики в условиях трансформации социально-экономических отношений	297
3.3. Обеспечение экономической безопасности региона в современных условиях	322
3.4. Концептуальные основы управления экономическим потенциалом региона	360
3.5. Система экономической безопасности предприятия как фактор повышения результативности и адаптации к влиянию субъектов рынка.....	385
3.6. Управление стратегическим потенциалом успеха предприятия	417
3.7. Налоговое планирование как функция управления финансами: методы оптимизации	442
3.8. Бюджетирование затрат в управлении ресурсным потенциалом предприятия	474
ВЫВОДЫ	504
ЛИТЕРАТУРА	508
АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ	541
ПРИЛОЖЕНИЯ	544

Интернета, что позволит лучше понять язык медиакультуры в современном обществе.

Язык государственной службы отражает уровень речевой культуры современного общества, в связи с чем появилась необходимость изучения коммуникативной компетентности госслужащих. Коммуникативная компетентность, особенно молодых специалистов в области государственного управления, оценивается на рынке труда как необходимый ресурс решения профессиональных задач, проблем эффективного взаимодействия с гражданами.

2.2. Психологические особенности профессиональной деятельности государственных служащих

Профессиональному развитию человека всегда уделялось значительное внимание в современной науке и практике, поэтому изучению психологических особенностей профессиональной деятельности отводится особое место.

В целом, проблема деятельности всегда выступала предметом внимания отечественных и зарубежных исследований.

В отечественной психологии деятельность рассматривается как одна из ведущих категорий (А. М. Леонтьев), как источник движущих сил развития личности (В. С. Выготский, С. Л. Рубинштейн) и как составляющая жизненной стратегии личности (К. С. Абульханова-Славская) [3; 12; 36; 55].

Стоит отметить, что наиболее часто под деятельностью понимают определенную форму проявления активности человека, которая направляется его потребностями и мотивами.

Надо отметить, что различные виды человеческой деятельности как социальной категории формируются и развиваются в процессе исторического развития общества. Деятельность любого отдельного человека включена в систему общественных отношений, вне которых она вообще не существует. Таким образом, основным видом деятельности человека является социально обусловленный, осознанный, целенаправленный труд, главные характеристики которого присущи, в частности, профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность – это вид трудовой деятельности, включающая комплекс профессиональных обязанностей, занятий и требует от человека определенной подготовки, соответствующих знаний, умений и навыков.

Основными характеристиками профессии является то, что деятельность:

- имеет ограниченный вид трудовой деятельности;
- является общественно полезной;
- предполагает специальную подготовку;
- выполняется за определенное вознаграждение, моральное и материальное, которое дает человеку возможность не только удовлетворять

свои основные потребности, но и является условием его всестороннего развития;

– содержание деятельности дает человеку социальный и общественный статус.

Вместе с характеристиками трудовой профессиональной деятельности в научной литературе предлагаются различные классификации профессий.

В современной науке наиболее известна типология профессий, предложенная Е. А. Климовым, где критерием выступает отношение человека (субъекта труда) к предмету труда [105]. В зависимости от особенностей основного предмета труда все профессии Е. А. Климовым подразделяются на пять главных типов: человек-природа (биономические специальности); человек-техника (технономические специальности); человек-человек (социономические специальности); человек-знаковые системы (сигнономические специальности); человек-художественный образ (артономические специальности).

Деятельность госслужащих, с нашей точки зрения, следует отнести к социономическим профессиям, потому что она, прежде всего, предполагает работу с людьми. Кроме этого основной задачей работников является предоставление услуг по обслуживанию различных слоев населения, удовлетворение их потребностей, осуществление воздействия на граждан с целью улучшения социального и экономического развития государства.

С. П. Струмилин предложил классифицировать профессии по степени самостоятельности человека в труде, в частности ученый выделял:

автоматический рефлекторный труд; полуавтоматический привычный труд; шаблонно-исполнительский труд; самостоятельный труд в пределах задания (например, работа инженера, учителя, врача, журналиста); свободный творческий труд [195].

С производственно-технической точки зрения автор выделяет: моторный труд, куда относятся все профессии, в которых на первый план выступает сила; исполнительский труд, куда следует отнести профессии, в которых большое значение принадлежит приобретенным навыкам; организующий труд – это труд служащих.

По предложенной классификации, профессиональную деятельность государственных служащих можно считать самостоятельным трудом в пределах задания. С производственно-технической точки зрения эта деятельность является организующей и исполнительской одновременно.

Помимо вышеназванных, известны следующие классификации:

– по отраслям народного хозяйства, культуры, науки. В данном случае профессии разделяют на промышленные, сельскохозяйственные, транспортные, народного образования, здравоохранения и др. Это так называемые области труда. В пределах областей труда выделяют их отрасли. Каждой отрасли соответствует группа профессий. Рассматривая данную классификацию, нетрудно заметить, что существует ряд профессий, которые находят применение в любой из отраслей, в частности это касается профессиональной деятельности государственных служащих;

– по уровню и характеру требуемой квалификации все профессии можно разделить на 4 «квалификационные категории»: высококвалифицированная, квалифицированная, малоквалифицированная и неквалифицированная профессиональная деятельность. Соответственно, деятельность людей, работающих на государственной службе, в зависимости от должности должна быть высококвалифицированной.

Л. А. Йовайша разделял все профессии в соответствии с преобладающими профессиональными ценностями: ценности общения; интеллектуальная активность; практико-техническая активность; художественная активность; соматическая активность; материальная (экономическая) активность [96]. Относительно профессиональной деятельности государственных служащих как представителей социэкономических профессий можно сказать, что на первом месте располагаются ценности общения и взаимодействия.

По Дж. Голланду выделяются следующие основные типы:

- реалистический тип (техника, мужские профессии);
- интеллектуальный тип;
- социальный;
- конвенционный (знаковые системы, требующие структурированности);
- предпринимательский;
- артистический [171, с. 341].

По приведенной типологии профессиональную деятельность госслужащих по типам личности и профессиональной среды можно отнести в первую очередь к социальному типу.

Опираясь на приведенные классификации, основными особенностями данной профессиональной деятельности является то, что она:

- предусматривает работу с людьми;
- основана на ценностях общения и взаимодействия;
- является самостоятельным трудом в рамках задания;
- является исполнительской;
- является организующей.

Таким образом, для этого вида деятельности обязательным является как профессиональный (профессиональная компетентность), так и управленческий компонент.

Анализ приведенных классификаций дает основания утверждать, что профессиональная деятельность государственных служащих является социономической (профессии типа «человек-человек»).

К представителям социономических профессий выдвигается ряд требований. Во-первых, они должны иметь организаторские и управленческие способности, предполагающие возможность управлять группой, коллективом, обществом людей, воспитывать людей определенного возраста; во-вторых, осуществлять действия по обслуживанию материальных, духовных и социальных потребностей человечества [105].

С исполнительско-двигательной стороны у представителей этих профессий должны быть развиты мимика, пантомимика, выразительные особенности внешности, а также одежды. Целый ряд профессий типа «человек — человек» требует от работника определенного уровня точности и координации профессиональных действий. Среди требований к указанному типу профессий выступает также умение хорошо владеть письменным и устным языками (четкость, выразительность, связность и т. д), умение общаться с разными слоями населения в соответствии с нравственными и юридическими нормами общества. Противопоказаниями к выбору профессий данного типа являются дефекты речи, замкнутость в себе, явные физические недостатки.

Однако профессий и специальностей типа «человек — человек» насчитывается достаточно много. Каждая из них характеризуется своими задачами, содержанием, специфическими особенностями.

Из-за неоднородности профессий данного типа возникла необходимость распределения профессий внутри данного типа на подтипы, которые позволяют наиболее оптимально находить соответствие между психологическими свойствами личности и объективными требованиями профессии.

Было выделено шесть подтипов, которые условно были названы по большинству представленных в них профессий: «педагоги» (преподаватели, воспитатели, учителя, психологи, спортивные тренеры), «продавцы» (продавцы, товароведы), «контролеры» (контролеры касс, бортпроводники,

проводники пассажирских вагонов, телефонисты), «медики» (врачи, акушеры, фельдшеры, медицинские сестры), «культработники» (журналисты, экскурсоводы, библиотекари, клубные работники), «юристы» (юристы, инспекторы милиции и инспекторы по делам несовершеннолетних, специалисты по международным отношениям) [105].

Профессиональную деятельность государственных служащих однозначно отнести к одному из следующих классов нельзя, поэтому мы пришли к необходимости на основе имеющейся классификации выделить более общие типы профессий.

Анализируя приведенные характеристики, можем утверждать, что все исследуемые типы профессий, исходя из предмета труда, можно разбить на две группы, а именно:

- профессии, которые предполагают непосредственное воздействие (влияют) на личность;

- профессии, которые не имеют весомого влияния на личность и направлены в основном на оказание услуг.

«Педагогов», «юристов» и «медиков» можно отнести к первой группе. Ко второй группе – «продавцов», «контролеров», «культработников».

В свою очередь, среди профессий первой группы, в соответствии с целью работы и с точки зрения особенностей воздействия на личность, можно выделить две подгруппы:

- профессии, направленные на развитие личности;

– профессии, направленные на восстановление функций организма и психики человека.

То есть можно считать, что к первой группе относятся «педагоги» и «юристы», а ко второй – «медики».

Среди профессий второй подгруппы, согласно цели деятельности, выделим:

– профессии, направленные на удовлетворение материальных потребностей и запросов и обеспечение движения продуктов труда;

– профессии, направленные на удовлетворение потребностей в организации досуга и получении информации.

Если рассматривать эти профессии с точки зрения непосредственного и опосредованного действия на личность, то можно сказать, что деятельность «педагогов» и «юристов» предполагает глубокое проникновение в личность человека, деятельность «медиков» и «культработников» влияет на личность опосредованно, а деятельность «продавцов» и «контролеров» - не имеет особого развивающего влияния на личность. Представим предложенную классификацию в виде таблицы (табл. 2.1).

Профессиональная деятельность государственных служащих, в зависимости от их функций, обязанностей, должности и уровней в карьерной иерархии, оказывается связанной с особенностями профессиональной деятельности всех перечисленных профессий категории социэкономических.

Таблица 2.1

Классификация социномических профессий

Профессии, которые предполагают непосредственное воздействие на личность			Профессии, которые не имеют весомого влияния на личность		
«педагоги»	«юристы»	«медики»	«культработники»	«продавцы»	«контролеры»
Профессии, направленные на развитие личности		Профессии, направленные на возобновление функций организма и психики человека	Профессии, направленные на удовлетворение потребностей в организации досуга и получении информации	Профессии, направленные на обеспечение движения продуктов труда	

Несмотря на то, что государственные служащие являются субъектами, которые обеспечивают осуществление управленческих функций государственной власти, в том числе функций планирования, организации, мотивации и контроля, их профессиональная деятельность отличается рядом особенностей, характерных профессиям, которые нами условно отнесены к категории таких, что предусматривают влияние на личность, и прежде всего таких, которые отличаются развивающей направленностью.

Следует отметить, что к представителям этого класса выдвигаются высокие требования. Кроме того, что они, как и все другие, должны иметь достаточно высокий уровень профессиональной подготовки, им необходимо уметь понимать человека, найти индивидуальный подход к нему, понимать мотивы поведения данной личности.

На наш взгляд, цель и задачи данного вида труда предъявляют более высокие требования к умственной деятельности представителей этих профессий, содержательности и темпу общения. В связи с этим повышаются требования к профессиональной и психологической подготовки специалиста.

В целом, основными психологическими требованиями социономических профессий, направленных на развитие личности, являются:

- знание психологии людей;
- стремление к общению;
- умение легко вступать в контакт с незнакомыми людьми;
- устойчивое хорошее самочувствие при работе с людьми;
- доброжелательность и отзывчивость;
- выдержка;
- умение управлять эмоциями;
- способность анализировать поведение окружающих и свое собственное, понимать намерения и настроение других людей;
- способность разбираться во взаимоотношениях людей;
- умение сглаживать разногласия между людьми;
- умение организовывать их взаимодействие;
- способность ставить себя на место другого человека;
- умение слушать, учитывать мнения другого человека;
- способность владеть речью, мимикой, жестами;
- способность находить общий язык с разными людьми;
- умение убеждать людей;

– аккуратность, пунктуальность, собранность.

Обобщая приведенные характеристики, отметим, что основными общими психологическими требованиями данного вида профессий является:

– социальная компетентность;

– психологическая культура.

Следует отметить, что данные понятия очень тесно переплетены.

Психологическая культура личности находит свое проявление во всех сферах жизнедеятельности человека. Она включает как внешнюю, так и внутреннюю характеристики личности, которые отражают образ, качество ее деятельности в различных сферах жизни и уровень ее культурного развития как стремление к творческой самореализации [124]. Считается, что психологическая культура личности в своем составе имеет такие компоненты:

–сензитивность;

–коммуникативную компетентность;

–способность строить и осуществлять полноценные межличностные отношения;

–способность принимать участие в групповой мыслетворческой деятельности;

–способность и возможность реализовать личный инновационный потенциал и потенциал своего коллектива [204].

Автор рассматривает сензитивность как способность предвидеть свое воздействие на определенного человека, формирующуюся в общении и

обеспечивающую возможность адекватного отражения психических состояний человека, его свойств и качеств.

Коммуникативная компетентность рассматривается также как инструментальное средство. В этом случае информация циркулирует между партнерами, поскольку они в равной степени активны, и информация увеличивается, обогащается, расширяется. То есть коммуникация предстает как средство координации кооперативного взаимодействия.

Межличностные отношения в коллективе формируются и развиваются в общении, в непосредственных контактах его членов друг с другом.

Способность строить и осуществлять полноценные межличностные отношения во многих случаях приобретаетс с жизненным опытом, приобретенными умениями и навыками общения.

Под способностью принимать участие в групповой мыслетворческой деятельности понимается активное взаимодействие субъекта с окружающими, что проявляется в разнообразии путей восприятия и обработки информации, которые включают способы ее комбинирования в поисках эффективных решений.

Способность и возможность реализовать личный инновационный потенциал и потенциал своего коллектива – это способность креативно подходить к решению проблем, своевременное и адекватное реагирование на новые формы поведения и тому подобное.

В научных работах по государственному управлению сталкиваемся с понятием «профессиональная культура». Авторы приходят к выводу, что

профессионализм и культура неразрывны между собой потому, что они формируются системой трудовой деятельности и социальных отношений и выражают качество и производительность труда государственного служащего. Имеется в виду, что стремясь овладеть профессией, человек одновременно приобщается к общей культуре и благодаря сочетанию профессионализма и общей культуры, рождается профессиональная культура. То есть профессионал становится личностью только тогда, когда он свою деятельность наполняет реальным этическим содержанием, сочетая профессионализм с моральными принципами и моральной культурой. По мнению ученых, от уровня развития творческих сил и способностей государственных служащих, их умения применять демократические и моральные принципы, использовать передовые знания и опыт, профессиональные навыки, прогрессивные формы и навыки управления зависит вообще работа аппарата государственного управления.

Неотъемлемым компонентом психологической культуры является эмоциональная культура.

Понятия «эмоциональная культура», «эмоциональные способности», «эмоциональный интеллект» многими авторами рассматриваются как эквивалентные [14, 15, 240].

Понятие эмоционального интеллекта появилось из понятия социального интеллекта. Исследованию социального интеллекта уделяли внимание такие ученые, как Х.Гарднер, Дж.Гилфорд, Е.Торндайк и др. [233; 240; 241].

Эмоциональный интеллект – это явление, которое объединяет в себе умение различать и понимать эмоции, управлять собственными эмоциональными состояниями и эмоциями своих партнеров по общению. П. Салоуей и его соавторы Д. Майер и Д. Карузо определяют эмоциональный интеллект как способность воспринимать и понимать проявления личности, выражаемые в эмоциях, управлять эмоциями на основе интеллектуальных процессов [234]. Этими учеными была разработана самая известная модель эмоционального интеллекта. В рамках этой модели было выделено четыре компонента, которые были названы «ветвями»:

1. Идентификация эмоций как ряд связанных между собой таких способностей, как восприятие эмоций, их идентификация, адекватное выражение, различение подлинных эмоций и их имитации.

2. Использование эмоций для повышения эффективности мышления и деятельности. Включает способность использовать эмоции для направления внимания на важные события, вызывать эмоции, которые способствуют решению задач, использовать колебания настроения как средство анализа разных точек зрения на проблему.

3. Понимание эмоций как способность понимать комплексы эмоций, связи между эмоциями, переходы от одной эмоции к другой, причины эмоций, вербальную информацию об эмоциях.

4. Управление эмоциями как способность к контролю за эмоциями, снижению интенсивности отрицательных эмоций, осознанию своих эмоций,

к решению эмоционально нагруженных проблем без подавления связанных с ними отрицательных эмоций [137, с. 29].

Эти компоненты выстраиваются в иерархию, уровни которой, по мнению авторов, усваиваются в онтогенезе последовательно. Важно отметить, что каждый компонент касается как собственных эмоций человека, так и эмоций других людей.

По мнению Д.Гоулмана, эмоциональный интеллект это – способность человека истолковывать собственные эмоции и эмоции окружающих, чтобы использовать полученную информацию для реализации собственной цели [64; 65].

Ученый выделяет следующие составляющие эмоционального интеллекта:

1. Самосознание как адекватное представление о себе, правильная самооценка, вера в себя и уверенность в себе. Осознание своих сильных и слабых сторон, возможностей и того, над чем в себе стоит поработать.

2. Саморегулирование как умение правильно реагировать в различных поведенческих ситуациях, самообладание, спокойная и уверенная сила, контроль негативных эмоций и умение радоваться, проявлять позитивные эмоции, быть эмоционально живым и ярким.

3. Мотивация как активная жизненная позиция, позитивное мышление, оптимизм, побуждение себя и других к действию, достижению желаемых результатов во всех сферах жизни и в личных взаимоотношениях.

4. Эмпатия как понимание чувств и эмоций других людей, потребностей и мотивов, стоящих за ними, построение такого взаимодействия, при котором каждый чувствовал бы, что получает отдачу от того, что вкладывает, и что его ощущения, эмоции, ценности разделяют и принимают партнеры по общению.

Г. Бар-Он рассматривает эмоциональный интеллект как множество некогнитивных способностей и навыков, влияющих на способность успешно справляться с требованиями и давлением окружающих [230].

По мнению ученого, эмоциональный интеллект включает следующие компоненты:

– интраперсональные: самонаблюдение, эмоциональное самосознание, напористость, самоутверждение, независимость, самоактуализация;

– интерперсональные: эмпатия, социальная ответственность, интерперсональные отношения;

– управление стрессом: толерантность к стрессу, контроль импульсивности;

– способность к адаптации: проверка реальности, гибкость, решение проблем;

– оценка общего настроения: оптимизм, счастье.

В концепции Д.В. Люсина эмоциональный интеллект трактуется как способность к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими [137].

Способность к пониманию эмоций означает, что человек может распознать эмоцию, идентифицировать ее; понять причины, вызвавшие

данную эмоцию, и следствия, к которым она приведет. Способность к управлению эмоциями свидетельствует, что человек может контролировать интенсивность эмоций; может контролировать внешнее выражение эмоций; при необходимости вызвать ту или иную эмоцию.

В целом можно сказать, что способность понимать эмоции и управлять ими является неотъемлемой составляющей как психологической культуры, так и социальной компетентности.

Уделяя внимание исследованию особенностей профессиональной деятельности государственных служащих как социэкономической деятельности развивающего характера, следует уделить внимание современным исследованиям особенностей данного вида профессиональной деятельности.

Обосновывая профессиональную идентичность личности психологов, П. В. Смирнова обращает внимание на психологические особенности данной профессиональной деятельности, такие как:

- ценности и смысл профессиональной деятельности;
- мотивацию профессиональной деятельности;
- социальный интеллект;
- стратегии принятия профессиональных решений личности, ее профессиональную цель [189].

Анализируя особенности профессиональной деятельности педагогов, М.В.Борисова выделяет следующие факторы успешной профессиональной деятельности:

- ценностные ориентиры;
- характер включения в управление учебным заведением;
- сформированность индивидуальной системы осознанной саморегуляции эмоций и поведения;
- низкий уровень невротизма;
- благоприятный психологический климат;
- профессиональная мотивация [36].

В процессе изучения психологической составляющей правоохранительной деятельности Енгаличовим выделены следующие компоненты: профессиональная компетентность; мотивационная готовность; профессионально важные качества специалиста [79].

Ученый отмечает, что мотивационный компонент рассматривается как ценностный, связанный как с мотивацией индивидуума, так и с культурой профессионального самоопределения, то есть способностью и готовностью самовыразиться, самореализоваться, саморазвиваться.

Профессиональная «Я-концепция личности» специалистов правоохранительной деятельности по своей структуре включает в себя следующие компоненты:

- когнитивный компонент – представление о своих профессиональных способностях и возможностях, самоидентификация с представителями профессиональной группы и профессиональной деятельностью;
- эмоционально-оценочный компонент – отношение к себе как к профессионалу, эмоциональная идентификация с профессиональной средой;

– поведенческий (реализационный) компонент – стремление быть понятым, определение стиля деятельности, повышения своего профессионального статуса, установление профессионального контакта с различными партнерами по профессиональному общению. Следовательно, в данном случае также можно выделить такие компоненты, как ценности и смысл профессиональной деятельности, мотивация профессиональной деятельности и установление взаимоотношений.

На основании анализа характеристик приходим к выводу, что к основным составляющим профессиональной деятельности представителей социэкономических профессий исследуемого класса относятся:

– профессиональная компетентность, которая включает социальную компетентность, способность распознавать эмоции и управлять ими, психологическая культура и тому подобное;

– профессиональная мотивация.

Анализ особенностей профессиональной деятельности государственных служащих показал, что она также включает выделенные компоненты.

Например, изучая проблемы становления и развития государственной службы, Л.В.Свиридова выделила характеристики, без которых не возможна продуктивная деятельность в этой сфере, и среди них вместе с профессиональными требованиями, высокая мотивация достижения – высокий самоконтроль и организованность. Согласно теории А.А.Суворовой, вместе с основными нормативными качествами государственных служащих

следует учитывать их мотивационно-ценностные критерии [195, с. 119].

Рассматривая составляющие профессионализма государственных служащих, исследователи выделяли различные признаки профессионализма. По мнению ученых, профессионалом можно считать государственного служащего, который является высокообразованным, профессионально компетентным, имеет мотивацию к профессиональной деятельности, в частности к работе на государственной службе и тому подобное. Вместе с тем выделяют такие характерные признаки профессионализма, как знания, умения, этика, мораль.

Исследуя потенциал карьерного роста как наличие у государственных служащих профессиональных и личностных характеристик, способствующих повышению их формального должностного статуса, А. В. Фаллер объединяет выделенные критерии-показатели по своим сущностно-содержательным особенностям в основные блоки: профессиональный; личностный; индивидуальный; акмеологический [205].

В профессиональном блоке автор выделяет профессиональную компетентность и профессиональную креативность; в личностном блоке – целеустремленность, инициативность, волю, организованность и ответственность, честность и порядочность; в индивидуальном блоке – особенности мотивации и потребности в достижениях, характеристику самооценки, характеристику ценностных ориентаций и интересы, оценку самореализации; в акмеологическом – выделяет силу личности, уровень антиципации, уровень саморегуляции, умение принимать и реализовывать

решения, уровень работоспособности. То есть обязательной составляющей профессиональной деятельности государственных служащих является направленность на управленческую деятельность.

Таким образом, структура профессиональной деятельности госслужащих как представителей социэкономических профессий включает:

1. Профессиональную компетентность, обязательной составляющей которой является:

- система профессиональных умений, связанная со сферой деятельности, в которой реализуются управленческие функции;
- социальная компетентность;
- психологическая культура.

2. Профессиональную направленность как совокупность профессиональных и управленческих мотивов (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Структура профессиональной деятельности госслужащих

Структура профессиональной деятельности		
Профессиональная компетентность	Профессиональная направленность	
Система профессиональных умений, связанная со сферой деятельности, в которой реализуются управленческие функции; Социальная компетентность; Психологическая культура.	Профессиональные мотивы	Управленческие мотивы (мотивация к реализации управленческих функций)

Предложенная структура профессиональной деятельности государственных служащих предоставляет возможность определить место мотивации в структуре деятельности государственных служащих как представителей социномических профессий.

Сложность таких явлений, как мотивы и мотивация, порождает широкий спектр взглядов относительно сущности, структуры и развития. Более совершенного исследования требует вопрос мотивации в социномических профессиях.

Несмотря на значительное количество исследований, посвященных проблемам мотивации, а именно: разработке понятийно-терминологического аппарата мотивации как психологического образования и определению ее структурных компонентов (А.М. Леонтьев, С. А. Рубинштейн); исследованию механизмов мотивации в психологической науке (В. К. Вилюнас, Е. П. Ильин, В. М. Леонтьев, М. Ш. Магомет-Еминов); формированию мотивации к различным видам деятельности (В. Г. Асеев, А. К. Маркова, А. В. Сидоренко, В. А. Климчук), вопросы мотивации к социномической профессиональной деятельности и условия ее формирования раскрыты не в полном объеме, также не в полной мере определены особенности мотивации к профессиональной деятельности государственных служащих.

Существует множество подходов к определению явлений «мотив» и «мотивация» (В. Г. Асеев, В. К. Вилюнас, Е. П. Ильин, В. И. Ковалев, А. М.

Леонтьев, М. Ш. Магомет-Еминов, Д. Н. Узнадзе, П. М. Якобсон, Д. Макклелланд, Х. Хекхаузен и др.).

Как подчеркивает Е. П. Ильин, чрезвычайно широкий спектр трактовок содержания мотивации и мотивов связан со сложностью изучения данного явления: его многоаспектностью; непосредственным вхождением практически во все события психической жизни; трудностью его отделения от других психических феноменов [97].

В общем виде «мотив» автором понимается как:

– побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей субъекта;

– материальный или идеальный предмет, который побуждает к деятельности;

– осознанная причина выбора действия.

Термином «мотивация» ученый обозначает побуждения, вызывающие активность организма и определяющие его направленность (то есть система факторов, детерминирующих поведение).

Предложенные Е. П. Ильиным результаты анализа содержания и природы мотива свидетельствуют о том, что понятие мотива в психологической литературе представлено по-разному [97, с. 60].

Мотив рассматривался учеными:

– как потребность (С. Л. Рубинштейн, А. М. Леонтьев, Л. И. Божович, В. А. Иванников, А. Г. Ковалев);

– как предмет удовлетворения потребности, цель (С. Л. Рубинштейн, А. М. Леонтьев);

– как побуждение (Х. Хекхаузен, А. А. Файзуллаев);

– как намерение (Кол. Левин, Л. И. Божович, Б. В. Зейгарник);

– как устойчивые свойства (личностные диспозиции) (М. Мадсон, Х. Мюррей, Дж. Аткинсон, К. К. Платонов, В. С. Мерлин, Н. Ш. Магомед-Еминов);

– как состояние (Г. А. Пилоян, Дж. Гилфорд, А. М. Меерович);

– как формулирование (В. Н. Мясищев, К. Обуховский);

– как удовлетворенность (В. Г. Асеев, А. Г. Ковалев, П. М. Якобсон).

В целом можно сказать, что мотив – это сложное многоуровневое и многогранное структурное образование, способное побуждать и регулировать деятельность человека.

В психологической науке имеет место разграничение мотивов:

– в зависимости от характера участия в деятельности (понимающие, знающие и реально действующие по М. Леонтьеву);

– по времени обусловливания деятельности (далекая – близкая мотивация, по Б.Ф. Ломову);

– в зависимости от социальной значимости (социальные – личностные по П. М. Якобсону);

– от фактической включенности в саму деятельность или те, что находятся снаружи нее (широкие социальные мотивы и личностные мотивы по Л.И. Божович);

– по источнику мотивации (внутренние/внешние); мотивы определенного типа деятельности.

Кроме этого мотивы могут быть классифицированы следующим образом:

– мотивы, связанные с важнейшими общественными потребностями личности по критерию их содержания: идейные, политические, нравственные и эстетические;

– мотивы, которые определяются по критерию уровня регуляторной функции: широкие социальные, коллективистские, процессуально-деятельностные (ситуативные, стимулирующие или поощрительные);

– мотивы, объединенные по видам деятельности: общественно-политические, профессиональные, учебно-познавательные;

– мотивы, объединенные по времени их проявления: постоянные, кратковременные и долговременные;

– мотивы, связанные с силой их проявления: сильные, умеренные, слабые;

– мотивы, которые разделяются по степени их устойчивости: сильно-, средне- и слабодействующие;

– мотивы, которые различаются по степени осознанности: осознанные и неосознанные;

– мотивы, которые разделяются по степени действенности: такие, что знают (мотивирования), и такие, которые реально действуют (мотивы-стимулы и смыслообразующие мотивы).

Мотивы профессиональной деятельности можно разделить на несколько групп [80]:

- мотивы, отражающие потребность в деятельности, которая является содержанием профессии;

- мотивы, связанные с общественной значимостью профессии (мотивы престижа);

- личностные мотивы, которые реализуются в профессиональной деятельности (мотивы самораскрытия и самоутверждения, материальные потребности, особенности характера, привычек и т. п.);

- мотивы, выявляющие особенности самосознания личности в условиях взаимодействия с профессией (уверенность в собственной личной пригодности, в обладании достаточным творческим потенциалом и т. п).

Вместе с исследованием мотивов значительное внимание в современной науке уделяется изучению мотивации.

Данное явление рассматривают по-разному:

- как совокупность факторов, определяющих поведение (К. Мадсен, Ж. Годфруа);

- как осознанное побуждение, отражающее готовность человека к действию или поступку (В.Г. Асеев, В. И. Ковалев, С. Л. Рубинштейн);

- как совокупность мотивов (К. К. Платонов);

- как внутреннюю детерминанту деятельности (Г. С. Вайсман);

- как совокупную систему процессов, отвечающих за побуждение и деятельность (В.К. Вилюнас);

– как процесс психической регуляции конкретной деятельности (Н.Ш. Магомед-Эминов);

– как механизм возникновения, направления и способов осуществления деятельности (И. А. Джидарьян) [97, с. 65].

Мотивация, обуславливая поведение и деятельность, оказывает влияние на профессиональное самоопределение, на удовлетворенность человека своим трудом. Профессиональная мотивация – это действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией.

На наш взгляд, в предложенное определение следует внести поправки и, учитывая предложенное нами понимание мотивации, рассматривать профессиональную мотивацию как процесс осознания и интериоризации мотивов, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией.

В последнее время в психологии осуществлено достаточно попыток классифицировать мотивы профессиональной (трудовой) деятельности. Анализ систем мотивационных факторов, которые детерминируют профессиональную деятельность представителей социэкономических профессий, позволил выделить следующие группы:

1. Общетрудовые мотивы.
2. Мотивы профессиональной деятельности (профессиональная компетентность, профессионализм).
3. Социальные (общественные).

4. Ценностные ориентации.

5. Управленческие мотивы.

На наш взгляд, для представителей социэкономических профессий такие составляющие, как общетрудовые мотивы, социальные мотивы и ценностные ориентации, как ориентация на служение можно отнести к мотивации профессиональной деятельности. Таким образом, учитывая вышеуказанные факторы, система мотивации представителей социэкономических профессий будет включать:

1. Профессиональную мотивацию как процесс осознания и интериоризации мотивов профессиональной деятельности.

2. Управленческую мотивацию как процесс осознания и интериоризации управленческих мотивов.

Значительное количество работ, посвященных проблемам психологии управленческой деятельности, свидетельствует о наличии острого интереса к этой проблеме как у теоретиков, так и у практиков. Осуществленный анализ источников по данному вопросу показал наличие работ, в которых особое внимание уделяется как теоретическим и практическим аспектам сущности управленческой деятельности и ее функциям (А. И. Бандурка, С. П. Бочарова, Н. М. Драгомирецкая, В. П. Казмиренко, Л. М. Карамушка, С. Д. Максименко, Л. Е. Орбан-Лембрик, Л. С. Пилецкая, В. Третьяченко, А. А. Филь, А. П. Щетка и др.), так и проблемам мотивации управленческой деятельности (Е. П. Ильин, В. П. Казмиренко, В. В. Третьяченко, Л. М. Карамушка, В. А. Семиченко).

Рассматривая управленческую деятельность как профессиональную можно отметить, что она предусматривает организацию деятельности других людей для достижения общих целей и тесное взаимодействие с людьми. В ней субъект и объект труда являются не только идентичными по сложности своей организации, но и тождественными по своим психологическим особенностям. Таким образом, любая управленческая деятельность в системе «человек-человек» условно может считаться социономической управленческой деятельностью.

На основе проведенного анализа теоретических и прикладных исследований в области теории управления, психологии управления, государственного управления можно выделить две группы функций, присущих управленческой деятельности государственных служащих как представителей социономических профессий, а именно на технологические (профессиональные) и психологические (личностные).

В свою очередь следует отметить, что технологические функции включают в себя процессуальный (профессиональная компетентность) и управленческий (управленческие знания и управленческая культура) компонент, а психологические – включают мотивационный (мотивы, направленность, ценности) и личностный (психологические качества) компоненты (табл. 2.3).

Таблица 2.3

**Функциональное содержание управленческой деятельности государственных служащих как
представителей социэкономических профессий**

Управленческие функции						
Технологические функции (профессиональные)			Психологические функции (личностные)			
Процесуальный компонент	Управленческий компонент		Мотивационный компонент			Личностный компонент
Профессиональная компетентность	Управленческие качества и знания	Управленческая культура	Мотивы	Направленность	Ценности	Психологические качества и знания

Перед современным управлением стоит задача создать у работников внутреннее побуждение к активной трудовой деятельности, в частности к совместной управленческой деятельности.

Мотивация управленческой деятельности может быть связана с деятельностью общества в целом; конкретных организаций; непосредственно самого руководителя. Соответственно выделяют три основные группы управленческих мотивов, которые входят в систему мотивации управления: социальные, управленческие и личностного развития.

На основе теоретического анализа и практических исследований были выделены следующие доминирующие тенденции управленцев:

- стремление к успеху и материальному благополучию;

- отстаивание своей независимости и автономности, что предполагает умение полагаться на собственные силы;
- готовность реалистично оценивать как свои возможности и притязания, так и требования ситуации;
- тенденции к лидерству, проявляющиеся, в частности, в стремлении доминировать;
- потребность во власти;
- потребность в самоактуализации и т.д. [114].

С учетом последних научных исследований в области государственного управления можно отметить, что в них мотивация рассматривается в контексте:

- формирования имиджа государственных служащих;
- адаптации к профессиональной деятельности (по отраслевым признакам); профессионального развития, развития психологической культуры государственных служащих;
- с точки зрения социально-психологических условий повышения эффективности управленческой деятельности в системе государственной службы, психологических условий подготовки работников системы государственной службы к работе в команде;
- формирования престижа государственной службы;
- особенностей становления и развития управленческой элиты, морально-психологического потенциала государственных служащих;

– особенностей формирования культуры речи в профессиональной деятельности государственных служащих, развития управленческого общения, развития стиля государственно-управленческой деятельности, конфликтов в государственном управлении и пути их решения, развития коммуникативной компетентности государственных служащих;

– культуры труда государственных служащих, карьеры государственных служащих, подготовки управленческих кадров, развития процесса управления персоналом;

– формирования этики в условиях демократизации и профессионализации государственных служащих и т.п. [146].

Рассматривая управленческую мотивацию, можно выделить управленческий компонент и профессиональный компонент как основные ее составляющие. Профессиональный компонент, т. е. профессиональная мотивация – это процесс осознания мотивов профессиональной деятельности, которые являются идентичными мотивам социоэкономической профессиональной деятельности. Управленческий компонент, то есть управленческая мотивация – это процесс осознания мотивов управленческой деятельности. Учитывая анализ предложенных выше классификаций управленческой мотивации, в частности мотивации профессиональной деятельности госслужащих как представителей управленческой деятельности, можно считать, что управленческая мотивация госслужащих будет заключаться в мотивации к реализации управленческих функций.

Таким образом, обобщим сказанное.

1. В процессе теоретико-методологического анализа научной литературы установлено, что профессиональная деятельность государственных служащих является социономической.

Социономическая профессиональная деятельность – вид трудовой деятельности, которая включает комплекс профессиональных обязанностей, предусматривает работу с людьми, основанная на ценностях общения и взаимодействия, является самостоятельным трудом в пределах задачи, является исполнительской и организующей.

Исходя из предмета труда, существующие типы социономических профессий можно разделить на две группы, а именно:

– профессии, которые предполагают непосредственное воздействие на личность;

– профессии, которые не имеют весомого влияния на личность и направлены в основном на оказание услуг.

Государственные служащие являются субъектами, которые обеспечивают осуществление управленческих функций государственной власти. Их профессиональная деятельность отличается рядом особенностей, характерных профессиям, предусматривающим в системе целей влияние на личность, и отличающимся развивающей направленностью.

Обобщая психологические требования, предъявляемые к личности представителей социономических профессий, выделены такие как социальная компетентность, способность распознавать эмоции и управлять ими, психологическая культура.

2. Констатируется, что общая структура профессиональной деятельности государственных служащих как представителей социально-экономических профессий содержит в себе два блока. Первый блок – это профессиональная компетентность, которая включает такие компоненты, как: профессиональные умения, связанные со сферой деятельности и реализацией управленческих функций; социальная компетентность; психологическая культура и пр. Второй блок – это профессиональная направленность, которая включает профессиональную и управленческую мотивацию.

3. Установлено, что мотивы профессиональной деятельности можно разделить на несколько групп: общетрудовые мотивы; мотивы профессиональной деятельности; социальные мотивы; ценностные ориентации; управленческие мотивы.

4. Обобщены мотивы профессиональной деятельности и предложена система мотивации профессиональной деятельности государственных служащих как представителей социально-экономических профессий, которая включает:

– профессиональную мотивацию как процесс осознания и интериоризации общетрудовых мотивов и мотивов профессиональной деятельности;

– управленческую мотивацию как процесс осознания и интериоризации управленческих мотивов.

5. Констатировано, что управленческая мотивация заключается в мотивации к реализации управленческих функций: психологических (коммуникативной, стимулирование, сплочение, совершенствование, развития коллектива и т. д); технологических (целевых, организационных, административных и т. п.). Психологическая функция включает личностный и мотивационный компонент, а технологическая – процессуальный и управленческий компонент.

Перспективы исследования заключаются в дальнейшем углубленном изучении процесса формирования профессиональной мотивации государственных служащих; в разработке программы развития профессиональной и управленческой мотивации при подготовке государственных служащих и повышении их квалификации; разработке программы профессионального отбора специалистов государственной службы в соответствии с требованиями к данному виду профессиональной деятельности; разработке модели психологического консультирования государственных служащих по повышению эффективности их профессиональной деятельности.

2.3. Особенности управления деловой репутацией организации

В настоящее время, в условиях нестабильности в экономической и социальной сферах, возрастает необходимость формирования доверия со стороны общественности к деятельности различного рода организаций. В